

La máquina es tu amo y señor

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

2023

La máquina es tu amo y señor

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

Edición: editorial RMXS

Última edición: 30 de septiembre del 2023

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

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

Nota edición pirata por @librenauta

Nota edición pirata by @_floresdefuego y @librenauta

Comenzamos la transcripción de este texto a partir de un archivo PDF de fotos compartido por un usuario de Twitter. Con Flores de Fuego estábamos ansiosos por leerlo y compartirlo. Además, queríamos permitir tener un crudo del texto para que otras personas pudieran copiarlas y disfrutarlas.

En medio de una pandemia global, coordinamos redes latinoamericanas para llevar a cabo la transcripción completa del libro en un etherpad colaborativo que tiene más de 1900 líneas. Durante este proceso, queremos aclarar algunas modificaciones de género que realizamos en la reescritura.

Entendemos que, en la actualidad, las mesas directivas y juntas de grupos empresariales suelen estar compuestas mayoritariamente por hombres. Por esta razón, hemos decidido usar pronombres masculinos al referirnos a estos grupos.

Por otro lado, en el contexto de las obreras migrantes, la mayoría de ellas son mujeres. Por lo tanto, hemos optado por utilizar pronombres femeninos al hablar de ellas.

Queremos agradecer a Valeria Lagunas por hacer ajustes de estilo después de haberlo leído tan atentamente.

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,¹

centrado en el «desembarco de China en la Unión Europea». Desde hace años, China es importante en el tipo de organización del trabajo y de la vida de las obreras que une lo mejor del taylorismo y de las novelas naturalistas del siglo XIX. Y ello con tal rigor que incluso ha llegado a

¹*Échanges et Mouvement* se presenta así en su propia web: «no somos un “grupo”, en el sentido que suele otorgarsele a esta palabra en los círculos izquierdistas, sino una roja [...]. Se constituyó en 1975 por militantes provenientes 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 lucha 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 «el 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, necesita informaciones sobre luchas [...] que podría conocer directamente o por otros medios», <https://web.archive.org/web/20200612040729/https://archivesautonomies.org/IMG/pdf/echanges/dlm/dlm-noo.pdf> (última consulta: junio 2020) (*N de la T*)

causar el rechazo de las obreras de los países del Este, donde Foxconn y sus socios han empezado a implantar sus fábricas.²

Entre los análisis sobre los iSlaves³
chinos de Foxconn⁴

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.⁵

Ni las redes instaladas en 2010 en los edificios donde son alojados los iSlaves, ni las modificaciones cosméticas aplicadas desde entonces

²Véase las referencias a dicho panfleto en la p.117

³El término «iSlave» 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*).

⁴Extractos de Pun Ngai *et al.*: *iSlaves. Ausbeutung 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 «amo y señor», la máquina, mediante el sabotaje y el boicot. Viejas prácticas heredadas de las revueltas contra la Revolución industrial, teorizadas en Francia durante los bellos años del sindicalismo revolucionario de la CGT que precedieron a la Gran Guerra. [Λ5]

⁵Pueden 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.

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 señor⁶»

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

⁶Extracto 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, Ausbeutening 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).

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 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 sufrimiento⁷»

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.⁸

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

⁷Artículo 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.

⁸*iSuppli*, 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.

—en Shenzhen— de Foxconn.⁹

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 suministro globalizadas de las industrias explotadoras chinas.¹⁰

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

⁹South China Morning Post, 19 de julio de 2012.

¹⁰Véase 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.

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.¹¹

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 100.000.¹²

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.»¹³

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

¹¹Jenny Chain: «iSlave», *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/>.

¹²Michael R. Phillips, Xianyun Li y Yanping Zhang: «Suicide Rates in china, 1995-1999», *The Lancet*, n.º 359, Londres, 2002, pp. 835-840.

¹³The Guardian, 28 de mayo de 2010.

nera 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.¹⁴

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.

¹⁴Jenny 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 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 el Students and Scholars Against Corporate Misbehavior (SACOM),¹⁵

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

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 afilia-

¹⁵SACOM (<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.

¹⁶Véase Jenny Chan y Pun Ngai: «Suicide As Protest for the New Generation of Chinese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State», *The asia-pacific Journal*, vol. 18, n.º 37, Durham, 2010, pp. 1-50, <https://web.archive.org/web/20211016042328/https://apjpf.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: «The Spatial Politics of Labor in China: Life, Labor and A New Generation of Migrant Workers», pp. 179-190 ; Tim Pringle: «Reflections on Labor in China: From A Moment to A Movement», pp. 191-202, y Ho-fung Hung: «Labor Politics under Three Stages of Chinese Capitalism», pp. 203-212.

do 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 y el desarrollo.¹⁷

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

¹⁷Jenny Chan, Pun Ngai y Mark Selden, 2013, *op. cit.*

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».¹⁸

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

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

zonas urbanas que asoló las zonas rurales chinas. Desde mediados de la década del 1980, el deterioro de la economía rural —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,¹⁹ Dificilmente 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.²⁰

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.²¹

¹⁹El equivalente a 1986 euros.

²⁰Mark 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, n° 4, Routledge, Londres, 2007, pp.3-9.

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

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.

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 Especial²²

²²Son 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

abierta 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.²³

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 empleo, les di mis huellas para el lector digital, escanéé 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

más fácil acceder a la infraestructura (como renta de propiedades, armazón 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>

²³Phyllis 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.

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»²⁴

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

²⁴Foxconn 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>

desde la puerta oeste a hasticker: 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 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.*²⁵

A medida que aumentaba la producción, las trabajadoras se enfrentan a serios problemas si son incapaces de completar los pedidos

²⁵ Entrevista realizada el 15 de octubre del 2011.

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 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 cumplimentar 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 directivos 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».²⁶

Chan, Wang y Hsing²⁷

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

²⁶ 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.

²⁷ 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.

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.*²⁸

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

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 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

²⁸Entrevista realizada el 17 de octubre de 2011.

²⁹Entrevista realizada el 30 de marzo de 2011.

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.³⁰

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:

³⁰Tamara 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.

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 normalmente no son comprensibles para las personas que no pertenecen a dicha área.

En la escuela, por el contrario, mis compañeros de clase y yo ejercen a menudo tiempo para el relax y la diversión, celebramos cumpleaños y cantábamos canciones. En Foxconn, cuando me sentí sola, algunas veces me conecté al servicio de mensajería en red de QQ.³¹

Pero aquellos que chatean por Internet están condenados a mantenerse igualmente 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 desesperación

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.

³¹QQ es un popular programa gratuito de mensajería instantánea, gestionado por Tencent Holdings. el dominio de Internet *qq.com* aloja una comunidad en rojo de cientos de millones de usuarios.

Antes de ser enviado a las instalaciones de Longhua, Yu había sido entrevistada en el Centro de Contratación de Foxconn de Guanlan, cuyo parlamento 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 quedó 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 preguntaría a cualquier otra persona». Nunca recibí su pago por un mes de trabajo, unos 1400yuanes,³²

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 ayudese.

Los efectos acumulados del trabajo infinito en la cadena de monta-

³²El equivalente a 176 euros.

je, los turnos castigadores, la dura disciplina de la fábrica, un dormitorio sin amigas 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 una cama o 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 yuanes³³

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, enviado a Yu ya sus padres a

³³El equivalente a 22.650 euros.

casa de nuevo. En palabras del padre de Yu, «fue como si estuvieran comprando y vendiendo un objeto. No hubo compasión ni justicia»

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 Grupo de Investigación Universitario:

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, preocupación por mi situación y fueron de gran consuelo para mi espíritu herido. Eso me permitió ver la vida con esperanza en el futuro³⁴

Un comprensivo y motivador profesor local la conducción 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 mucha dificultad³⁵

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

Durante tres años, Yu terapia recibió 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

³⁴Traducción del chino al inglés por parte de la autora.

³⁵Ai Xiaoming: «The Citizen Camera», entrevista realizada por Tieh-Chih Chang y Ying Qian, *New Left Review*, n° 72, Londres, noviembre-diciembre de 2011, pp.63-79.

Yu»,³⁶

pero la dura realidad es que el pueblo esta a mas de cinco horas construidas 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 pudiera 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 su preocupación. Os deseo unos estudios y trabajos exitosos.

La desesperación de Yu es emblemática y un reflejo de la miríada 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 Foxconn a la explosión de suicidios en el trabajo y al escrutinio crítico de los medios de masa?

En una entrevista en un medio de masas, el CEO de Foxconn, Terry Gou, dijo los «problemas emocionales» de las obreras chinas, a la vez que se sintió 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 residencias³⁷

³⁶Shenzhen Daily, 22 de abril de 2011.

³⁷The Straits Times, 11 de junio de 2011.

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 completen una prueba 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 laboral en la empresa.

El pliego «antisuicidio»

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

En caso de lesión o muerte sucedida por causas por las cuales Foxconn no puede ser considerado 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, impidiendo así que se arruine la reputación de la compañía y mejorando su funcionamiento

*estable.*³⁸

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

El mismo mes de denegación de responsabilidad, la oleada de suicidios logró su máximo más espantoso cuando siete jóvenes trabajadores 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 salten hacia su propia muerte. Ahora hay instaladas redes antisuicidio en los dos principales complejos fabriles de Foxconn en Longhuaa y en Guanlan —donde hay alojados más de cincuenta mil trabajadores en un entorno densamente poblado en el cual solo habitan trabajadores de la empresa—,³⁹

*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 provocan una sensación de constricción, estoy deprimida.*⁴⁰

El sistema de alojamiento de la fábrica alberga una cantidad inmensa de fuerza de trabajo, formado por migrantes internos que no

³⁸China Central TV, 28 de mayo de 2010.

³⁹Foxconn Technology Group, 11 de octubre del 2010.

⁴⁰entrevista realizada el 3 de diciembre del 2012.

disponen de redes de apoyo familiar ni en vida en común.⁴¹

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. Algunas internautas cuelgan 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.⁴²

¿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.⁴³

En enero de 2010, la federación tenía una afiliación total de 258 millones de personas, de los cuales el 36 % —que se suponían 94 millo-

⁴¹ Pun Ngai y Chris Smith «Poner el proceso laboral transnacional en su lugar: El régimen de trabajo dormitorio en la China possocialista», *Trabajo, empleo y sociedad* vol. 21 n.º 1, Londres, 2007, pp. 27-45; J. Chan y N. Pun, 2010, *op.cit.*

⁴² *Financial Times*, 20 de enero del 2012.

⁴³ Mingwei Lui: «Donde hay trabajadores, debería haber sindicatos», Sindicato Sindicalización en la era del creciente empleo informal», en Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee y Mary E Gallagher (eds.): *Del tazón de arroz de hierro a la informalización: mercados, Workers, and the State in A Changing China*, Cornell University Press, Ithaca (Nueva York), 2011, págs. 157-172.

nes— eran migrantes procedentes de zonas rurales.⁴⁴

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—. ⁴⁵

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

Estos establecen 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. ⁴⁷

Pese a las impresionantes cifras de afiliación del sindicato chino, su dependencia operativa y financiera respecto a la administración mina profundamente sus capacidades de representar a las trabajadoras, ⁴⁸

⁴⁴Xinhua, 7 de enero de 2012.

⁴⁵Los 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 (última consulta: octubre de 2018).

⁴⁶ACFTU(Federación Nacional de Sindicatos de China):«Terminación de 2012 Targets on Union Construction in the Non-State Enterprises», n.º 19, Pekín, julio de 2012. Versión impresa (en chino).

⁴⁷Jennifer Jihye Chun: *Organización en los márgenes: la política simbólica de Labor in South Korea and the United States*, Cornell University Press, Ithaca (Nueva York), 2009.

⁴⁸Rudolf Traub-Merz y Kinglun Ngok (eds.): *Democracia industrial en China: Con Estudios adicionales sobre Alemania, Corea del Sur y 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

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 Ley de contratos laborales de China.⁴⁹

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 terminó sindicándose, el último día de 2006.⁵⁰

Acto seguido, el CEO de Foxconn, Terry Gou, tomó el control so-

del 2018).

⁴⁹Ley de Contratación laboral china. El texto mencionado aparece en Foxconn Grupo de Tecnología, *op. cit.*, p. 16. Acerca de los requisitos de esta nueva ley, véase Mary E. Gallagher y Baohua Dong: «Legislating Harmony: Labor Law Reform in China contemporánea», en *Del tazón de arroz de hierro a la informalización...*, *op. cit.*, pp. 36-60; Haiyan Wang, Richard P. Appelbaum, Francesca Degiuli y Nelson Lichtenstein: «Nueva Ley de Contratos Laborales de China: ¿Se está moviendo China hacia un mayor poder para los trabajadores?», *Tercera palabra trimestral*, vol. 30, n° 3, Routledge, Londres, 2009, pp. 485-501; Virginia E. Harper Ho: «¿De los contratos al cumplimiento? Una mirada temprana a la implementación bajo la nueva legislación laboral de China», *Columbia Journal of Asian Law*, vol. 23, n° 1, Nueva York, 2009, pág. 34; Jenny Chan: «¿Progreso significativo o reforma ilusoria? analizando China's Labor Contact Law», *Nuevo Foro Laboral*, vol. 18, n.º 2, Nueva York, 2009, págs. 43-51.

⁵⁰IHLO, 2 de enero de 2007. «»

bre el recién creado sindicato, designando a Chen Peng, su asistente personal, como la representante sindicato.⁵¹

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

El sindicato de Foxconn tiene la apariencia de un sindicato y actúa como si lo fuera, 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—,⁵³

Las trabajadoras carecen de canales de comunicación fiables en sus centros de trabajo, mediante los cuales pueden alcanzar la voz, proteger sus derechos u organizarse para la negociación colectiva. Eso mismo les sucede a los más de 270 millones de migrantes originario del campo, empleados de dura condiciones en pequeñas y grandes instalaciones a lo largo de toda China.⁵⁴

⁵¹Grupo de tecnología Foxconn, *op. cit.*, p. 17

⁵²*China Daily*, 19 de agosto de 2010.

⁵³Foxconn Technology Group, 7 de julio de 2012.

⁵⁴*Xinhua*, 22 de febrero de 2013.

¿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»⁵⁵

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.*⁵⁶

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

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:

⁵⁵Se 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; ver https://web.archive.org/web/20211011045515/https://actrav-courses.itcilo.org/a3-55204/a3-55204-presentations/labour-market-zeng/at_download/file (última consulta : octubre de 2018).

⁵⁶Beijin Review, 12 de julio de 2010.

⁵⁷Xinhua, 15 de julio de 2010.

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*⁵⁸ 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 con Foxconn excepto las de las fuentes oficiales*⁵⁹

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*, dedicado 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 ya 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 laborales⁶⁰

Pese a las reformas legales, las leyes estatales y las afectaron 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 compiten entre

⁵⁸China Digital Times, 30 de mayo de 2010.

⁵⁹*Ibíd.*

⁶⁰Eli Friedman, Ching Kwan Lee: «Observando el mundo del trabajo chino: 30 años Retrospectiva», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48, n° 3, Londres, 2010, págs. 507-533.

abajo si para impulsar el crecimiento económico, animando a las corporación a invertir en sus territorios,⁶¹

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

El «teléfono de emergencia» 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 competitivos 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 encajan llegando desde los «cinco lagos y cuatro mares», los pueblos y ciudades chinos más remotos. «Unimos todo el talento del país, trazamos perspectivas espléndidas», puede leerse en uno de los carteles de contratación de Foxconn.

Sin embargo, tras el incremento salarial de 1200 yuanes al mes⁶² o del 9 % respecto al salario mínimo local de la ciudad de Shenzhen,⁶³

⁶¹Chin Kwan Lee: *Contra la ley: Protesta laboral en Rustbelt y Sunbelt de China*, Prensa de la Universidad de California, Berkeley (California), 2007, págs. 16-21.

⁶²El equivalente a 153 euros.

⁶³*Shenzhen Daily*, 10 de junio de 2010. Foxconn también elevó las cuotas de pro-

*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.*⁶⁴

durante las temporadas de mayor demanda, las jornadas laborales duraban doce horas, lo que incluye cuatro horas de trabajo extra obligatorios 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 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 la menstruación.*⁶⁵

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».⁶⁶

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 aceptan informar confidencialmente y sin miedo, a través de una línea

ducción, exigiendo una mayor intensidad laboral y, en algunos casos, horarios más largos. Una trabajadora responsable de procesar las carcacas de los telefonos moviles informar:

⁶⁴Entrevista realizada el 30 de marzo de 2011.

⁶⁵Entrevista realizada el 11 de noviembre de 2010

⁶⁶Xinhua, 25 de mayo de 2010

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 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 anunció conflictos con sus encargados de línea, en lugar de proporcionarle ayuda y apoyo, se le consiguió que renunciase un 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 %, ⁶⁷

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 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 separadas elevadas aspiraciones de vivir «el sueño chino» en la ciudad. Vista desde el pueblo, la

⁶⁷ *Informe sobre China*, 4 de enero de 2013.

ciudad parece ser el lugar donde todo puede suceder.⁶⁸

Frente a estas altas 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 básicos— no solo se encuentran con ejemplos de bajo salario, sino que pronto descubren que no existe una prometedora ruta de ascenso, vía educación superior, mientras estemos 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 falladas 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.⁶⁹

⁶⁸Jenny Chan: «¿Quién habla por los trabajadores de China?», *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).

⁶⁹Pun Ngai y Hulin Lu: «Proletarización inconclusa: yo, ira y clase Acción entre la Segunda Generación de Trabajadores Campesinos en la China Actual», *Moderno China*, vol. 36, n° 5, Thousand Oaks (california), 2010, pp. 493-519; Jieh Min Wu: «Trabajadores Migrantes Rurales y Ciudadanía Diferencial de China: Una Comparación Institucional Análisis», en Martin King Whyte

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 comenzado a experimentar incipientes señales de escasez de mano de obra en las ciudades costeras y del interior.⁷⁰

Frente a la creciente exigencia de aumento de los salarios, Foxconn se ve sujeta a las presiones implacables 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 crítica es el desarrollo y el alcance del poder de las obreras tanto bajo las condiciones globales como de China.

(ed.): *One Country, Two Societies: Rural-Urban Inequality in Contemporary China*, Harvard University Press, Cambridge, 2010 pp. 55-81; Marca Selden y Jieh-Min Wu: «El Estado chino, proletarización incompleta y estructuras de la desigualdad en dos épocas», *The Asia-Pacific Journal*, vol. 9, n.º 5, 2011, págs. 1-35, <https://web.archive.org/web/20211011050240/https://apjjf.org/2011/9/5/Mark-Selden/3480/article.html>

⁷⁰Baochang Gu y Yong Cai: «Fertility Prospects in China», *Expert Paper* n.º 2011/14, División de Población de las Naciones Unidas, Nueva York, 2011, https://web.archive.org/web/20120526153616/https://www.un.org/esa/population/publications/expertpapers/2011-14_Gu&Cai_Expert-paper.pdf (última consulta: octubre de 2018); John Knight, Quheng Deng y Shi Li: «El rompecabezas de los inmigrantes Escasez de mano de obra y excedente de mano de obra rural en China», *China Economic Review*, n.º 22, Nueva York, 2011, págs. 585-600.

¿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 como la obsesión de la compañía con los objetivos productivos, el crecimiento empresarial y los beneficios que habitualmente conlleva el sacrificio de las necesidades humanas más elementales de sus trabajadores.

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»,⁷¹

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

En el plano internacional, los preocupados académicos hicieron un llamamiento al Gobierno chino ya 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 proveedoras⁷³

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

⁷¹*Sociólogo chino*, 18 de mayo de 2010.

⁷²*Académicos taiwaneses*, 13 de junio de 2010

⁷³Concerned International Scholars, 8 de junio de 2010.

dirección, pese a los riesgos de despido. Como respuesta, el Estado ha permitido a menudo huelgas y protestas a pequeña escala,⁷⁴

pero reaccionando vigorosamente para evitar que la acción organizativa de las trabajadoras se extienda en el tejido industrial, alcanzará los alrededores urbanos o se materializará en la formación de sindicatos independientes.⁷⁵

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

⁷⁴El 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 quedan en un limbo; no están permitidos, pero tampoco prohibidos.

⁷⁵Elizabeth J. Perry: *Desafiando el Mandato del Cielo: Protesta Social y State Power in china*, ME Sharpe, Armonk (Nueva York), 2002; Ching Kwan Lee: «Caminos 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: «Introducción: Conflicto reformista y resistencia en la China», en *ibid.*

misma ciudad o distrito. Las formas de resistencia de las trabajadoras migrantes cambiarán conforme trabajarán cada vez más cerca de su lugar de origen y pueden apoyarse en las redes sociales de ámbito local. Con un mayor sentimiento de legitimidad asociada a la pertenencia a lo local, y tal vez con más recursos e intereses, surgirán nuevas formas de poder de la clase trabajadora tanto en las fábricas globales como en 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 produjeron poemas, ensayos, críticas cinematográficas y artículos sobre noticias. Xu publicó estos escritos en una entrada de blog personal titulada «The Maduration 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 Zheng⁷⁶ 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

⁷⁶Citado aquí con pseudónimo.

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 los 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)*⁷⁷ se

⁷⁷Desde la década de 1990 hasta los 2000 el término «dagongzhe» se 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 «gongren», expresión heredada de la era socialista y referida a las «obreras» urbanas con empleos fijos en empresas públicas o cooperativas. En los últimos años, sin embargo, 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 «trabajadores» —aunque irá acompañado de «migrante» 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, vease Proposition: «China's Migrant Workers», 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° 80, invierno 2007- 2008; y la introducción de Pun Ngaia *Hecho en China: Trabajadoras de*

alinean como palabras de una página. «Más rápido, daos prisa», entre ellos, escucho ladrar al supervisor.

Él sintió que...

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

... y que su juventud se escapó 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 cambio constante 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, cuantos días claros, cuántas noches negras, así tal cual, de pie me duermo.⁷⁸

Describió su vida laboral como agotada

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.

fábrica en un lugar de trabajo global, Duke University Press, Durham y Londres, 2005. (N. de la T.)

⁷⁸ Este extracto corresponde al poema «Así 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.

Aunque solo vivió en Shenzhen durante unos pocos años se identificó profundamente con la urbe. «Todo el mundo desea echar raíces en la ciudad», explicaba, pero la mayor parte de los trabajadores migrantes —dagong— poetas escriben durante algunos 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 lograron salir de allí (siendo poetas):

Tenemos que luchar constantemente por nuestras vidas; es difícil ir mas alla 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 disfrutó de la Central Book Mall⁷⁹

y las bibliotecas publicas. 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

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

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 obtuve 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 volvió 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 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 internas como externas: no solo debido a las decepciones que había sufrido sino también debido a su alma de poeta⁸⁰.

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 convirtió y lo crió, y que su abuela adoptiva había muerto hacia 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 confrontación directa 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 Xiaoqiao

⁸⁰Esta 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 había visto privado del acceso de libros —su principal fue de placer y sentido— ya la posibilidad de estar junto a su novia y casarse con ella —lo que hubiera 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 cuánto 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 provocar conflictos en esta sociedad.

7 de junio de 2013

Asi 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 10 el check 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.

Aqui clavado junto a la linea, manos al vuelo, cuantos días claros, juntos 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, uno mismo temperamento, un mismo gusto, como criados por el mismo busto. A mí me apodan «el percha» ya él le llamaban «perchero». El solía tragarse su rabia y yo soy servil y zalamero. A él le gustaban los augurios ya mí los agüeros. En el otoño de 1943, demonios extranjeros llegaron y lo asaron vivo⁸¹ Tenía 23 años, los mismos 23 que yo ahora vivo.

18 de junio de 2013

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 arranco y con una fina capa de aluminio la revisión. Unos aguantan, otros

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

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. Primavera 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 rio [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.⁸²

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

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

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 suicidios⁸³,

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

Desde entonces, la dirección ha aumentado las remuneraciones⁸⁴, 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 inferiores⁸⁵.

⁸³*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).

⁸⁴No 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», *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)

⁸⁵Jordan Puisse: «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).

Cada detalle de la vida cotidiana de estas obreras de la industria electrónica recuerda 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 ínsipa e insuficiente⁸⁶.

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 comunes⁸⁷.

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

⁸⁶-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)

⁸⁷China Labor Watch, informe del 4 de septiembre de 2013; -iExplotación at Jabil Wuxi-, SACOM, 25 de septiembre de 2014, https://web.archive.org/web/20190907004234/http://www.chinalaborwatch.org/upfile/2014_0 (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].

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, lanzó una producción masiva de «foxbots». En 2012 cansado de «gestionar a un millón de animales» invitaba al director de Taipei, 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*⁸⁸.

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 ellos⁸⁹.

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:

⁸⁸«Foxconn Chairman Likens his Workforce to Animals», en *China Times*, 19 de enero de 2012, <https://web.archive.org/web/20160809110104/http://terminatorstudies.org/2012/02/10/foxconn-chairman-likens-his-workforce-to-animals/> última consulta: noviembre de 2018).

⁸⁹«Dans la Google du Loup» (En la boca del lobo; este título juega con el paralelismo sonoro de la expresión francesa «Dans le gueule du loup»[N. de la T.], *Revue Z*, n°9, Montreuil-sous-Bois, 2015, https://web.archive.org/web/20200627205520/https://infokiosques.net/IMG/pdf/Dans_la_Google_du_loup_Z9-cahier.pdf (última consulta: noviembre de 2018)).

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 Aquarium⁹⁰. 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.⁹¹

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 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

⁹⁰La 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.).

⁹¹«Luch at Google HQ is as Insanely Awesome as You Thought», 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>

mundo más justo, más comprensible y pacificado por el hecho de haber puesto al alcance de todos las «herramientas informáticas»⁹².

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

Así como el famoso eslogan de Google «Don't be evil»⁹⁴

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»⁹⁵.

Como en un cuento para niños, el sueño californiano de una tecnología liberadora supone el reverso exacto de la vida cotidiana de

⁹²Es 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.

⁹³American 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.).

⁹⁴«Don't Evil» 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)

⁹⁵«Best things about working at Apple», en *Business Insider*, Nueva York, 5 de febrero de 2015.

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 de comunicación publicasen una investigación sobre el trabajo de este sector.⁹⁶

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»,⁹⁷

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

⁹⁷Esta 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 «convivencialidad», «red», y «proyecto», en parte heredados de la crítica surgida en 1968 (en castellano: *El nuevo espíritu del capitalismo*, trad. de Alberto

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 probablemente⁹⁸.

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 editoriales suelen hacer gala de una imaginación desbordante al describir las ventajas que podría aportar a la sociedad tal o cual tecnología. Del mismo modo que, a finales de los noventa, nos entusiasamos 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

Riesco Sanz, Marisa Pérez Colina y Raúl Sánchez Cedillo, Akal, Tres Cantos, 2002).

⁹⁸Desde 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*, «Globalisation», Lexicon.ft.com; Organización Mundial de Comercio, comunicado del 14 de abril de 2014; «Les ouvriers, ces travailleurs invisibles des temps modernes», *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]).

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 industrial⁹⁹.

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

⁹⁹«“Dentro de cinco años, todo el mundo tendrá un robot de telepresencia, pero no un humanoide”, según Bruno Bonnell», 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-bonnell.N270149> (última consulta: noviembre de 2018).

de la asistencia personal,¹⁰⁰

Aldebaran se beneficia considerablemente de los resultados de los mejores laboratorios de robótica del país —como los del LASS-CNRS de Toulouse—,¹⁰¹

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*¹⁰²

¿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

¹⁰⁰ 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 «Robolution Capital», destinado a financiar empresas incipientes en el campo de la robótica.

¹⁰¹ 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.*)

¹⁰² «Meet 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).

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».*¹⁰³

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 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

¹⁰³«Le visage humain des robots», *Le Monde*, París, 5 de diciembre de 2014, lemde.fr/2CwBBxG.

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 Gepetto¹⁰⁴

está trabajando en un programa de investigación europeo titulado «Fábrica del futuro», cuyo objetivo es desarrollar robots que trabajarán

¹⁰⁴ Pueden verse sus líneas de investigación en projects.laas.fr/gepetto

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 eminente 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 malevolencia¹⁰⁵.

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

¹⁰⁵Léase «Lettres aux roboticiens du LAAS», 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).

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*.¹⁰⁶

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 robots¹⁰⁷.

En el sector manufacturero, la automatización total es un mito. Como recuerda Jenny Chan, «las manos humanas son flexibles: las obreras siguen siendo fundamentales en el crecimiento de Foxconn»¹⁰⁸.

En el contexto actual, no pueden compararse los recientemente introducidos «foxbots» con la inteligencia y la motricidad humana¹⁰⁹.

Resultaría muy costoso emplear sistemáticamente máquinas do-

¹⁰⁶«End of China's Migrant Miracle: Toil and Trouble», *Financial Times*, Londres, 7 de julio de 20015, www.ft.com/content/dc3db3e4-fef9-11e4-94c8-0014feabdco.

¹⁰⁷Foxconn 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.

¹⁰⁸Entrevista con Jenny Chan realizada por Internet.

¹⁰⁹«Les foxbots peniet 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).

tadas 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 Foxconn¹¹⁰.

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 Gaborieau¹¹¹.

¿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

¹¹⁰ «iSlaves behind de iPhone», *op. cit.*, p.98.

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

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 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*¹¹².

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

¹¹² 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).

¹¹³ 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, «todo 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://acortar.link/5Ffg1b> (última consulta:

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 fondo¹¹⁴.

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

noviembre de 2018).

¹¹⁴ Friends of Goangchao: «The New Strikes in China», en gongchao.org, julio de 2014; Chloé Froissart: «Chine, la marche des ouvriers vers un syndicalisme autonome», en terrainsdeluttes.org, febrero de 2015. Léase también los informes de la ONG China Labour Watch y consúltese la herramienta, algo absurda, de *crowdmap*, en chinastrikes.crowdmap.com, que permite acceder a una lista de las huelgas que se realizan en China en tiempo real.

con saltar esde 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 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 París Cedex 18 - 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 Xiaoquio 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

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. ANDORS, 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 30 de septiembre del 2023
en la computadora de una librenauta.
Documento hecho con \LaTeX . + software
libre <3