

# Precariedad y defensa de los derechos laborales de los inmigrantes mexicanos en la reestructuración productiva

*David Rocha Romero* \*

---

## Resumen

La flexibilización de los medios de producción está presentando oportunidades para las empresas que emprenden procesos de desconcentración productiva, pero al mismo tiempo modifica las relaciones laborales, presentando una mayor precariedad en los empleos: estancias discontinuas, ausencia de contratos, nula o mínima protección del Estado, salarios inestables y bajos, condiciones de inseguridad e insalubridad, trato injusto y discriminación. Los trabajadores inmigrantes mexicanos en Estados Unidos están cada vez más inmersos en trabajos precarios, particularmente los trabajadores urbanos de baja calificación.

El presente artículo muestra ejemplos de precariedad laboral de los inmigrantes mexicanos en la segunda ciudad más importante del estado de Illinois, Aurora, así como sus estrategias para paliar la situación. Los resultados plasmados en el trabajo son datos analizados de los registros de la observación participante, de una encuesta aplicada a 65 trabajadores y entrevistas a expertos en el tema. El trabajo etnográfico realizado durante septiembre de 2005 a febrero de 2006 dio como resultado la constatación de que la organización comunitaria en torno a la defensa de los de-

---

\* Profesor tiempo completo en la Facultad de Economía y Relaciones Internacionales, Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana.

---

Código de referato: SP.116.XXIV/12

rechos laborales puede resultar en nuevas relaciones en el ámbito laboral, más justas para los trabajadores, como resultado de nuevas leyes laborales.

**Palabras clave:** Flexibilización, Precariedad, Migración, Capital humano, Mercado laboral.

### Abstract

The flexibilización of production is presenting opportunities for the companies, that make offshore processes, but at the same time modifies the labour relations, presenting a major precariousness in the employments: discontinuous stays, absence of contracts of work, void or minimal protection of the State, unstable and low wages, conditions of insecurity and insalubrities and unjust treatment and discrimination. The immigrant Mexican workers in United States are increasingly immersed in precarious works, particularly the urban low skill workers.

This article shows examples of labour precariousness of the Mexican immigrants in the most important second city of Illinois, as well the strategies to improve the situation. The results of the work are from the observation participant, of a survey applied to 65 workers and interview among experts in the topic. The ethnographic work gave the verification from which the community organization around the defense of the labour laws can result in new labour relations, more jousts for the workers, and this as result of new labour laws.

**Keywords:** Flexibilization, Precariousness, Migration, Human capital, Labor market.

**R**ECIENTEMENTE se ha abordado con mayor énfasis el tema de las condiciones laborales de los inmigrantes y cómo éstas han empeorado, sobresaliendo el caso de los mexicanos en las diferentes ciudades de Estados Unidos y su permanencia en empleos precarios (Valenzuela, 2000, Ibarra, 2001, Levine, Alarcón, Tubergen, Van, Maas y Flap, 2004, Martínez 2003, Rocha, Bada, 2006). Asimismo, son diversos los factores a los que se culpa por el deterioro de la situación socioeconómica de los trabajadores, principalmente el desarrollo de innovaciones tecnológicas que han facilitado la descentralización y reorganización del proceso productivo en numerosas industrias (Zolniski, 2000:62), que utilizan la mano de obra coyunturalmente. Hacemos hincapié en la reconversión productiva como principal fuente de precariedad laboral, pues todos los trabajadores, independientemente de su lugar de origen, enfrentan bajo condiciones de desventaja las nuevas fuerzas del mercado laboral. A diferencia de algunas investigaciones anteriores que trabajaron con censos estadísticos e industriales para demostrar la precariedad, nuestro objetivo es documentar casos de precarie-

dad comunes entre la comunidad inmigrante mexicana a través de trabajo etnográfico.

El artículo está dividido en cinco partes, en la primera parte analizamos las transformaciones del proceso de producción, concretamente la flexibilización, necesaria para entender las nuevas relaciones laborales. En la segunda parte, presentamos algunos de los resultados de trabajo de campo y cuáles son las características de la comunidad inmigrante mexicana; en la tercera parte, nos focalizamos en las leyes laborales más violadas por los empleadores así como las estrategias que se han seguido para apalear la situación en Aurora, como el trabajo comunitario de gente organizada políticamente en Chicago. En la cuarta parte, abordamos los resultados de la organización comunitaria, sus alcances y logros, concretamente la nueva ley de trabajo temporal, que se aplica a los trabajadores que son subcontratados por tiempos cortos. Finalmente, a manera de conclusión, reflexionamos sobre la cultura laboral de los trabajadores inmigrantes, sus retos para la organización comunitaria y sus implicaciones en las nuevas relaciones laborales.

### **Producción flexible**

Un proceso fundamental para entender las transformaciones de los mercados laborales, como organizaciones históricas del trabajo, que implican la existencia e interrelación de empleos, trabajadores, empleadores y contratos (Tilly and Tilly, 1994) y de las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes, es el cambio a la producción flexible. El modelo basado en economías de variedad, que se refiere a la capacidad que tiene la empresa para realizar cambios rápidos tanto en insumos, productos finales, medios de producción y servicios. La capacidad instalada de una empresa con estas características no está diseñada para producir grandes cantidades de productos y ofrecer los mismos servicios durante tiempos prolongados. Ahora los medios son flexibles, con la posibilidad de adaptarse a nuevas necesidades de producción, cambios rápidos, fabricar diferenciadamente una variedad de productos, favoreciendo ajustes instantáneos a las fluctuaciones de la composición producto de la demanda y que puede así permitir a una empresa, incluso de tamaño limitado, rivalizar con la gran empresa fordista dedicada a la producción de un bien único poco diferenciado (Ohno, 1996: 142).

La producción flexible que promueve la diferenciación de productos, rápidos cambios de modelo, rediseño y ajustes de capacidad de producción, permite disminuir los costos ya que se prescinde de una amplia capacidad

instalada para producir como lo son las líneas de ensamble que caracterizan la producción en serie y desde luego, de trabajadores.

El principio del modelo alternativo es la descentralización, donde pequeñas y medianas unidades de producción interactúan con firmas mayores para producir y comercializar una diversidad de productos que circundan una actividad industrial y que a su vez, diversifican el mercado. La descentralización en la toma de decisiones y la profunda división del trabajo, alienta la innovación, la especialización y la diversidad de los bienes producidos. Así, el mercado, la demanda y el consumo se diversifican, crece el mercado, se expande. La expansión del mercado ofrece ventajas de compra tanto a los productores como a los consumidores. El mercado se diversifica, la oferta de insumos para los productores crece y la competencia baja los precios, también los de la mano de obra.

La organización horizontal en el esquema de especialización flexible se debe principalmente a la innovación, vinculada directamente con el conocimiento y la tecnología. Las grandes empresas como motores importantes de la economía mundial e importantes consumidores de lo que se produce en el planeta, han replanteado sus esquemas productivos. *La externalización* o descentralización vertical y horizontal es la respuesta con la que las empresas de gran magnitud han afrontado los cambios. En la externalización (*outsourcing*), los procesos de producción o propiedades que no son esenciales para avanzar en los objetivos principales de la empresa, son entregados a subcontratistas externos (Rifkin, 2000).

La expulsión de unidades de producción que han estandarizado sus procesos productivos (expulsión interna o externa, generalmente a países que ofrecen mano de obra barata), el financiamiento a pequeñas firmas que se dedican exclusivamente a la investigación y desarrollo, y la compra de insumos a firmas independientes, son los principales pasos que han dado las grandes empresas con el objeto de aminorar sus costos y riesgos. En un mercado tan diversificado, donde la innovación es la llave que abre las puertas de la competencia, la producción masiva con periodos largos sin cambios es factor de riesgo que no muchas firmas quieren afrontar.

Así entonces, también las grandes empresas trasnacionales incursionan en la producción flexible. Sin embargo, las pequeñas y medianas empresas pueden potenciar las ventajas de los nuevos modelos productivos. Existe un acoplamiento que en muchos sentidos caracteriza a esta flexibilidad, las empresas medianas y pequeñas mucho se han beneficiado de los requerimientos de las grandes firmas, y han contado con mejores condiciones para la especialización, elemento fundamental de la innovación.

Dentro de estos esquemas de producción flexible, las relaciones laborales se transforman. Las empresas medianas y pequeñas, resultado de la desintegración productiva, tienen un impacto distinto en la sociedad con respecto a las condiciones laborales. Parte del proceso actual de reestructuración industrial consiste en reducir el costo por concepto de mano de obra, mediante recortes a la planta de trabajadores y/o a la sustitución de trabajadores permanentes con trabajadores temporales y/o de medio tiempo (Levine, 2000:129). El modelo de producción flexible, entre otras cosas, ha fomentado el autoempleo en la economía informal (Canales, 2003), acentuándose en las comunidades migrantes (Zolniski, 2000).

Por otro lado, la valoración laboral se va tornando cada vez más hacia aspectos cualitativos, dejando atrás los cuantitativos. Los altos estudios se convierten con mayor frecuencia, en la clave para el éxito económico y profesional. El factor decisivo de la producción es ahora la capacidad de conocimiento del hombre, “los trabajadores del conocimiento no son mano de obra; son capital”. Así, surge la expresión “economía basada en el conocimiento”, *Knowledge based economy* (Ferraro, 2000).

La flexibilización de la mano de obra tiene como marco histórico el desinterés del Estado en asuntos laborales. Esto propicia la ausencia de los sindicatos que presionaban para conseguir mejores condiciones de trabajo. Consecuentemente, el trabajador puede ser más vulnerable ante el empleador. A partir de ésto se ha dado la pérdida de derechos contractuales y cada vez más, de derechos jurídicos laborales (Sotelo, 2000). La descentralización industrial resulta en firmas que en muchos casos laboran con pocos trabajadores, ésto inhibe la sindicalización. La disminución en tiempo de los contratos laborales para reducir los beneficios por antigüedad es característica de este nuevo modelo.

Como parte de las nuevas formas de organización del trabajo, se viene presentando con mayor frecuencia la subcontratación que permite aminorar los costos para los empleadores en lo que se refiere a la contratación de personal. Y para los trabajadores representa precarias condiciones de trabajo, así como inestabilidad laboral y disminución de salarios.

Con estos esquemas de organización del trabajo, se da una polarización del campo laboral. Por un lado, los trabajadores calificados con altos sueldos, ocupando los trabajos en los procesos de investigación y desarrollo. En lugar opuesto se encuentran trabajadores de baja calificación, con sueldos bajos, ocupando puestos de mantenimiento, intendencia o en la manufactura ligera (Bigelow and Knobloch, 1987), donde hay gran presencia de inmigrantes latinos, en muchos casos indocumentados. Actualmente, los latinos y especialmente los mexicanos, continúan relegados a los peores

trabajos y ocupan el más bajo nivel en la distribución de ingresos (Valenzuela, 2000:249).

### **Características de la comunidad inmigrante mexicana en Aurora**

El trabajo de investigación fue posible por la estancia de que se llevó a cabo en Aurora entre septiembre de 2005 y febrero de 2006. Es la segunda ciudad más grande del estado de Illinois después de la urbe de Chicago. Aurora tiene proporcionalmente más mexicanos que Chicago, esto por la importante migración a los suburbios (Rocha, 2006: 120). Se siguió un estudio etnográfico que permitió adentrarse en la cotidianidad de comunidad mexicana y específicamente en cuestiones laborales. La participación como voluntario en tres organizaciones comunitarias que tienen como fin mejorar las condiciones de vida de la comunidad inmigrante mexicana dio acceso a los trabajadores. Se colaboró con *Family Focus* en la promoción de talleres de ciudadanía, clases de inglés y foros comunitarios para promover reformas migratorias y políticas estatales en beneficio de la comunidad inmigrante. Se levantaron cuestionarios en los talleres laborales organizados por *Chicago Workers' Collaborative* y en las juntas para la creación de la nueva *Fundación de Defensa Comunitaria*.

El trabajo etnográfico tenía entre sus objetivos analizar el capital humano de la comunidad mexicana inmigrante. Se indagó sobre el nivel educativo, conocimiento de inglés y capacitación laboral. La medición de estos tres elementos dio una visión más acertada de éste capital.

El capital humano es fundamental para entender la precariedad laboral de los trabajadores inmigrantes, ya que es el factor primordial que media la entrada de los individuos a los mercados de trabajo (Alarcón, 2004:54). Para observar las características del capital humano de la comunidad estudiada, se aplicó de manera aleatoria, un cuestionario a 65 trabajadores mexicanos inmigrantes, cuyas edades oscilan entre 18 y 60 años. Se preguntó el nivel de conocimiento de inglés, si consideraban que estaban capacitados y tenían experiencia en alguna actividad productiva específica y por los años de escolaridad. De acuerdo a lo que sostienen diversos autores, el estatus ocupacional y posición económica de los inmigrantes están determinados por el capital humano medido en nivel educacional, experiencia laboral, conocimiento del idioma nativo y talentos individuales (Tubergen, Van, Maas and Flap, 2004, Toussaint, 2006). Este capital humano es creado por cambios en las personas para adquirir nuevas capacidades y habilidades que les permitirán actuar en nuevas vías (Coleman, 1999:19). También, se preguntó por los años de residencia en Aurora y el salario devengado.

De 65 trabajadores, particularmente de la industria (manufactura) y los servicios (ventas al menudeo), de ambos sexos, el promedio de escolaridad es de 9.3 años, secundaria terminada; entre ellos, sólo el 7.6 % consideran que hablan bien inglés, es decir, pueden comunicarse eficientemente en éste idioma, el 81.5 % consideran hablar poco y el 10.7 % consideran no saber nada del idioma. De ellos, el 30.7 % cree estar capacitado en alguna actividad productiva, y el 69.3 % consideró no estar capacitado. El promedio de residencia en Aurora de los 65 trabajadores es de 10 años, que va de 1 a 37 años. El salario promedio de estos trabajadores fue de \$ 341 dólares semanales. De los trabajadores que mencionaron saber bien inglés, declararon ganar \$ 463 dólares semanales en promedio, demostrando así que el conocimiento del idioma incrementa el capital humano y consecuentemente, las condiciones laborales.<sup>1</sup> Podemos concluir con estos resultados que el capital humano de la comunidad en promedio es bajo y repercute negativamente en sus condiciones laborales.

Asociado a estas características, el estatus migratorio de la mayoría de los trabajadores determina su situación laboral. En la región de análisis, los trabajadores indocumentados ven estrechar sus opciones de trabajo, pues cada vez son más los empleadores que solicitan documentos legales para laborar, promoviendo con ésto a que recurran al trabajo informal donde la precariedad es una constante. Asimismo, la “ilegalidad” provee un aparato de producción y sustento de la vulnerabilidad y maleabilidad (De Genova, 2005: 8), que no es más que la disponibilidad de tratar y manejar al trabajador inmigrante al antojo del empleador. El panorama no es alentador pues la tendencia es a la criminalización de los “illegal aliens” (extranjeros ilegales), los “malos inmigrantes”, particularmente los trabajadores indocumentados mexicanos (De Genova, 2005: 91), aumentando su precariedad laboral.

### **Leyes, transgresiones y estrategias de defensa comunitaria en Aurora**

La legislación laboral puede sintetizarse en un puñado de ordenanzas que han sido resultado cada una de negociaciones entre sectores laborales y empresariales. Son numerosas disposiciones, tanto federales como estatales que integran la legislación laboral (Oñate, 1983:14). Sus tiempos de aplicación y entrada en vigor han sido diferentes. Cada una de estas ordenanzas

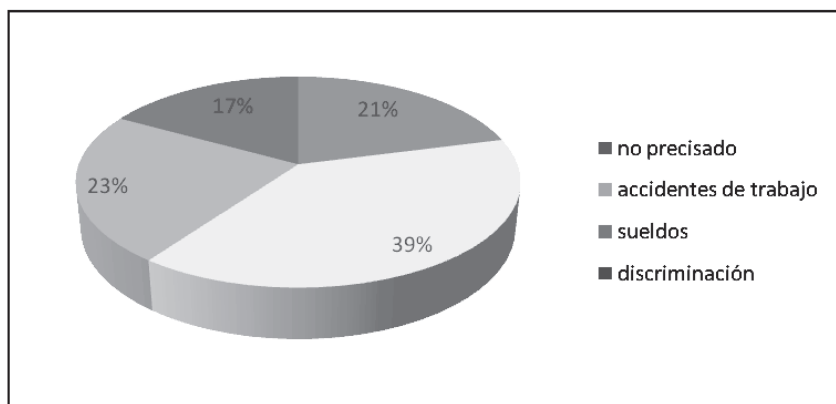
---

<sup>1</sup> Resultados del trabajo de campo de Tesis Doctoral Aurora Illinois. Septiembre 2005 – Febrero 2006.

que concretamente son actas legislativas federales, enmarcan un derecho laboral y de ahí desglosan suplementos.

Las actas federales laborales y sus derechos mencionados son constantemente violentados y ésto es corroborado con datos del propio Consulado de México en Chicago, a través de su oficina de asuntos laborales. Esta oficina da atención a la comunidad inmigrante mexicana de todo el Estado de Illinois, así como al sur de Wisconsin y al noroeste de Indiana. En 2005, de 245 quejas elaboradas por connacionales relacionadas con problemas en sus lugares de trabajo y que fueron reportadas al consulado en busca de asesoría, 96 fueron por accidentes de trabajo, 58 casos fueron por deudas de sueldos y horas extras, 41 casos por discriminación y 50 casos están contemplados entre otros asuntos laborales sin clasificar.

Gráfico 1. Casos registrados. Consulado de México en Chicago 2005.



Fuente: Entrevista con el Cónsul Julio Huerta. Representante de la oficina de Asuntos Laborales. Consulado de México en Chicago, 20 de enero de 2006.

Nota: Los accidentes de trabajo están bajo la supervisión del Acta de seguridad e higiene en el empleo.

El trabajo en el consulado no es propiamente defender al trabajador ante tribunales, sino orientar y contactar al trabajador con organizaciones comunitarias o abogados laborales. La ayuda que ofrece es limitada a la ciudad de Chicago. Los servicios del consulado pocas veces se trasladan a los suburbios y cuando lo hacen, los consulados móviles se abocan a tramitar documentación de identificación legal de los inmigrantes como actas de nacimiento, pasaportes o cédulas consulares. Seguramente, en estos números estadísticos faltan los casos de los suburbios y sólo muestran una parte pequeña de un problema relevante.



La legislación laboral en Estados Unidos, consagra derechos para los trabajadores inmigrantes y se concentran en cuatro leyes federales, Asimismo, son las normas más transgredidas por los empleadores.

- *Derecho a organizarse*, en *National Labor Relation Act*, Acta Nacional de Relaciones Laborales.
- *Derecho a salario mínimo y tiempo extra*, en *Fair Labor Standard Act*, Acta de Estándares de Trabajo Justo.
- *Derecho a no ser discriminado en el lugar de trabajo*, en *Americans with Disabilities*, Acta de Ciudadanos con Incapacidades, *Age Discrimination in Employment Act*, Acta de Discriminación por Edad en el Empleo, *Equal Pay Act*, Acta de Pago Equitativo y el título VII de *Civil Rights Act*, Acta de Derechos Civiles.
- *Derecho a un ambiente de trabajo seguro y sano*, en *Occupational Safety and Health Act*, Acta de Seguridad e Higiene en el Empleo.

Todas estas leyes no excluyen a los trabajadores indocumentados y se daba por entendido que los protegían, aunque esto ha cambiado. En marzo de 2002, la Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos reguló en el litigio, *Hoffman Plastic Compounds, Inc. vs. National Labor Relation Board* Junta Nacional de Relaciones Laborales, y dictaminó que los trabajadores indocumentados que fueron ilegalmente despedidos por inmiscuirse en actividades de organización sindical, no eran autorizados para recibir salarios retroactivos, que era el único remedio monetario disponible dentro del Acta Nacional de Relaciones Laborales, *National Labor Relation Act (NLRA)*<sup>2</sup>.

El caso surgió por el despido de un inmigrante indocumentado mexicano de la empresa *Hoffman Plastic*, quien intentó organizar un sindicato en la compañía. Años después la Junta Nacional de Relaciones Laborales determinó que el despido fue injusto y calculó la indemnización al mexicano en \$67 mil dólares por salarios caídos<sup>3</sup>. Con la negación judicial al pago retroactivo, el trabajador inmigrante indocumentado no goza de la protección de las leyes laborales debido a su condición migratoria. Con lo anteriormente planteado, se facilita la prohibición para que los trabajadores indocumentados se organicen para defender sus derechos laborales. A pesar del despido ilegal, el trabajador indocumentado ya no podrá apelar a la justicia

---

<sup>2</sup> Overview of Key Issues Facing Low-Wage Immigrant Workers. National Immigration Law Center, april 2005. <http://www.nilc.org>. Revisado noviembre 2005.

laboral, pues ya no habrá posibilidad de recobrar los salarios caídos.

El fallo de la Suprema Corte a favor del empleador se percibió como un revés a los derechos laborales de todos los trabajadores inmigrantes, no únicamente de los indocumentados. Además, se presta a que por otros reclamos como discriminación, falta de pago o accidentes de trabajo, se despidan a los trabajadores indocumentados con la certeza de no pagar salarios caídos aunque se demuestre que fueron despedidos ilegalmente.

Sin duda el caso *Hoffman*, sienta precedente a la restricción de los derechos laborales y hace más ambigua la ley. Por un lado, se protege a los trabajadores que realizan actividades de sindicalización no excluyendo a los indocumentados, regulando como ilegal si un trabajador es despedido por esta causa. Por otro lado, no retribuye salarios retroactivos para los trabajadores indocumentados, aunque éstos hayan sido despedidos ilegalmente.

Por otra parte, además de las actas federales, el Estado de Illinois ha desarrollado más leyes que se relacionan con la defensa de los derechos laborales a nivel estatal. Cabe destacar que las leyes laborales de Illinois, tampoco descartan a los trabajadores indocumentados. Entre las regulaciones laborales locales están: Acta de paridad de ingresos, de sueldos imperantes, de agencias de empleo privadas (que experimentó cambios a partir del primero de enero de 2006), de aviso sobre sustancias tóxicas, la ley de comercio ambulante, ley de empleo de menores de edad, ley de sueldo mínimo y horas extras (en Illinois fue de \$ 6.50 dólares por hora durante 2006 y subió a \$ 7.50 dólares en 2007) y acta derecho a la privacidad en el trabajo.<sup>4</sup>

El derecho a organizar un sindicato y la reglamentación de seguridad y salud ocupacional son leyes laborales que continuamente son violentadas por los empleadores y que repercuten directamente en la precariedad laboral del trabajador inmigrante.

---

<sup>3</sup> Periódico *La Jornada*, 2 de abril de 2002.

<sup>4</sup> [www.state.il.us/agency/idol](http://www.state.il.us/agency/idol). Revisado 15 de noviembre 2005.

<sup>5</sup> El reporte de Human Rights Watch basado en casos de estudio a través de un amplio rango de industrias, ocupaciones y regiones en Estados Unidos, reporta, entre otras cosas, casos de hostigamiento, amenazas, espionaje, despidos y otra clase de represalias contra trabajadores activistas. Compá, Lance, U.S. workers Rights are being abused. Octubre 30, 2000 en *The Washington Post*.

<sup>6</sup> Abusos contra trabajadores en la industria estadounidense del empaquetado de carne y aves. Chicago, 25 enero 2005. Los trabajadores de la industria del empaquetado de carne y ave en Estados Unidos están sometidos a condiciones de trabajo extremadamente pe-

A pesar del derecho a organizarse que tienen los trabajadores consagrado en el Acta Nacional de Relaciones Laborales, la sindicalización no es una empresa sencilla, y es uno de los primeros derechos que se violan. Son miles los trabajadores despedidos por tratar de organizar a sus compañeros y afiliarse a un sindicato establecido o formar uno independiente <sup>5</sup>, y son comunes las tácticas ilegales para aplastar los intentos de organización sindical <sup>6</sup>, a pesar de que el derecho a formar un sindicato es reconocido por el gobierno federal desde 1935. Esto indudablemente ha repercutido en que menos del 6 % de trabajadores nacidos en México estén sindicalizados en Estados Unidos <sup>7</sup>.

A causa de la violación de este derecho laboral, aproximadamente 20 mil trabajadores son despedidos cada año por actividades sindicales en el país. Esto se debe en parte a que la ley laboral castiga muy débilmente a los violadores <sup>8</sup>. Lance Compa, profesor de Leyes Laborales Internacionales en la Universidad de Cornell comenta *“cuando los trabajadores intentan defenderse mediante sindicatos, los empleadores utilizan el miedo y la intimidación”*.

ligeros y las compañías que los emplean utilizan tácticas ilegales para aplastar los intentos de organización sindical. Los inmigrantes de México constituyen una proporción grande y creciente de mano de obra en esta industria, según señaló Human Rights Watch. Se descubrió que las compañías niegan frecuentemente la compensación a los empleados lesionados en el trabajo e intimidan y despiden a los trabajadores que intentan sindicalizarse.

<sup>7</sup> U.S. Current Population Survey, archivos provenientes del Merged Outgoing Rotation Group, publicado originalmente en Ruth MILKMAN, “Labor Organization among Mexican-Born Workers in the U.S. Recent Trends and Future Prospects,” documento presentado en la conferencia, disponible en <http://www.wilsoncenter.org/migrantparticipation>. Bada XOCHITL, Jonathan FOX y Andrew SELEE, “Al fin visibles. La presencia cívica de los inmigrantes mexicanos en los Estados Unidos, Woodrow Wilson International Center for Scholars, 2006, U.S.A., p. 20.

[www.wilsoncenter.org/mexico](http://www.wilsoncenter.org/mexico) Revisado el 10 de diciembre de 2005.

<sup>8</sup> Si un empleador es encontrado culpable de violar una ley laboral, el remedio usual es ordenarle notificar en el lugar de trabajo una promesa de que no va a violar de nuevo la ley. Los empleadores que ilegalmente despiden trabajadores por actividades de sindicalización no son obligados a pagar multas o daños, la ley sólo requiere que sean pagados los salarios perdidos del trabajador. Las violaciones a la ley pueden repetirse indefinidamente porque la NLRB no prevé castigos más severos para los reincidentes, esto en contraste con OSHA, EPA y otras agencias gubernamentales. El 75 % de los empleadores contratan consultores que apoyan en el desmantelamiento de acciones de organización sindical sin romper técnicamente la ley. United Students Against Sweatshops. Organización estudiantil que abarca integrantes de más de 200 universidades en los Estados Unidos.

<http://www.unionvoice.org/studentsagainstsweat/home.html>. Revisado el 7 de diciembre de 2004.

<sup>9</sup> <http://hrw.org>. Revisado el 6 de diciembre de 2005.

*ción para derrotarles y la legislación estadounidense hace poco para proteger a los trabajadores que intentan sindicalizarse”<sup>9</sup>.*

Ante el panorama de las violaciones constantes a los derechos laborales, miembros de la comunidad se organizan y plantean estrategias de organización para contrarrestar la precarización.

*Chicago Workers’ Collaborative*, al igual que muchas otras organizaciones en Chicago como *Latino Organization of the Southwest* (Organización latina del Suroeste), *United Network for Immigrants and Refugee Rights* (Red Unida por los Derechos de los Inmigrantes y los Refugiados) *Chicago Interfaith Workers’ Center* (Centro interreligioso de los Trabajadores de Chicago), *Mexican American Legal Defense* (Defensa Legal México Americana) *Maldef*, *Casa Aztlan*, *Centro de Trabajadores de la Villita*, *Coalición Internacional de Mexicanos en el Extranjero CIME*, están politizadas y tratan de levantar una conciencia social y política del trabajador inmigrante en un mercado laboral extranjero.

Además de defender a los trabajadores a través de abogados bilingües por honorarios, *Chicago Workers’ Collaborative* otorga más prioridad a la promoción de tareas de organización de los trabajadores para la defensa de sus derechos por medio de la difusión de los mismos, antes de que éstos sean violentados por los empleadores. El canal para la difusión es la puesta en marcha de talleres laborales, los cuales se venían haciendo en la ciudad de Chicago. Sin embargo, dadas las tendencias de la migración actual, movilización suburbana, ahora se enfocan los esfuerzos para llevar los talleres laborales a los suburbios donde la comunidad mexicana crece.

Por otro lado, la formación y presencia de organizaciones comunitarias que tienen como principal objetivo la defensa de los derechos laborales de los trabajadores es escasa en Aurora; a pesar del gran crecimiento de la comunidad mexicana durante los últimos veinte años, ésto repercutió en el esfuerzo de llevar talleres laborales a la ciudad. Ha sido una tarea muy ardua, debido a que el trabajo es pionero a diferencia de Chicago, donde se realizan talleres laborales desde hace varios años y cada vez con más intensidad.

Gracias al esfuerzo de *Chicago Workers’ Collaborative*, se realizaron talleres laborales en Aurora, que comenzaron con poco eco entre la comunidad inmigrante mexicana por la nueva formación de líderes comunitarios políticamente activos en la defensa de los derechos del trabajador. La principal herramienta que se da para la defensa de los derechos laborales, es la difusión de la legislación laboral y para ésto se organizan los talleres. Durante el transcurso de los mismos, se constataron dos aspectos principalmente: 1)

La escasa organización comunitaria en torno a la defensa de los derechos laborales y 2) El desconocimiento de la legislación laboral por parte de la mayoría de los trabajadores inmigrantes. Lo segundo tal vez derivado de lo primero.

Integrantes de *Chicago Workers' Collaborative*, *United Network for Immigrants and refugee rights UNIRR* y *Latino Organization of the Southwest LOS*, con mayor experiencia en la conducción política de las organizaciones comunitarias de Chicago, coordinaron los talleres junto con empleados del Departamento del Trabajo de Illinois y de la Administración de Seguridad e Higiene en el Empleo, *Occupational Safety and Health Administration*, OSHA.

A pesar de la difusión, aproximadamente 1500 volantes para cada taller, (inicialmente se realizaron dos con un mes de intermedio entre cada uno) la respuesta fue muy escasa, un promedio de ocho personas en cada sesión. La propaganda se distribuyó en lugares de convivencia, compras y culto religioso, donde acuden grandes contingentes de la comunidad mexicana. Con ésto se pudo constatar que los inmigrantes mexicanos son difíciles de atraer a este tipo de talleres. Generalmente tienen miedo, sobre todo si saben que vienen representantes de entidades gubernamentales. El temor está fundado, desde luego en la condición migratoria de muchos de ellos y en la gran ignorancia en torno al tema laboral. A razón de Martin Zavaleta <sup>10</sup>, líder comunitario, “*Los trabajadores acuden, cuando realmente tienen ya el problema, tratan de solucionar más que prevenir*” <sup>11</sup>.

Hemos analizado que los trabajadores acuden a conocer sobre sus derechos, cuando éstos ya han sido atropellados y en algunos casos, es poco lo que se puede hacer. Sostenemos que el miedo de los trabajadores hacia la defensa de sus derechos es el obstáculo primordial a vencer y aquí es donde entran los rumores infundados acerca de los indocumentados que no tienen ningún derecho laboral. El no poder hacer nada si se es indocumentado y menos si no se sabe hablar inglés. Y es quizás, la barrera del idioma, componente del capital humano, la que funciona como pilar de la ignorancia de los derechos laborales. Incluso, en las situaciones que la información se presente escrita en español y sean cada vez más los abogados bilingües que lleven casos laborales. En el transcurso de los talleres, los pocos asistentes se mostraban interesados en los temas y comprendían lo que se puede hacer para favorecerlos. Al mismo tiempo, aseguraban que varios de sus compañeros en los lugares de trabajo donde habían estado o en donde ac-

---

<sup>10</sup> Nombre ficticio.

<sup>11</sup> Cita textual de mi interlocutor.

tualmente desarrollaban sus actividades, padecen atropellos pero que no saben qué corresponde hacer para defender sus derechos laborales.

La experiencia de Aurora es muy similar a los inicios de *The Workplace Project* en Nueva York en 1992, que a lo largo de una década ha enseñado a miles de inmigrantes que tienen derechos en sus lugares de trabajo. Para muchos de sus miembros, aprender acerca de sus derechos laborales fue el primer paso para despertar un sentimiento de capacidad de actuar y retar las condiciones bajo las cuales trabajan. Consideran el conocimiento de los derechos como esenciales para cualquier esfuerzo de mejorar sus condiciones laborales y enfatizan el pensamiento creativo hacia la organización ya que la acción legal individual puede resultar sólo un alivio temporal (Gordon, 2005).

Las clínicas laborales en Nueva York como los talleres de Aurora propician los espacios de conversación con trabajadores para conocer las precarias condiciones de trabajo y las violaciones de que son objeto sus derechos. Discriminación e insultos, acoso sexual, condiciones de inseguridad e insalubridad laboral, deuda de salarios y tiempo extra, etcétera, fueron casos expuestos como recurrentes por los trabajadores.

En los talleres se hizo hincapié en una precisión. ¿Cómo saber cuándo se está violando una ley laboral y cuándo no?, por eso es muy importante conocer en primera instancia la legislación vigente. En muchos casos, más que la violación a una regla, el trabajador se enfrenta a prácticas laborales injustas pero legales. Entonces, se puede decir que se presentan dos tipos de problemas, pero que existe una solución de fondo: la organización de los mismos trabajadores. Por un lado, ante las violaciones a los derechos laborales, se presenta una demanda en la agencia gubernamental correspondiente que puede ser el Departamento del Trabajo de Illinois o en tribunales (se pueden interponer las dos demandas al mismo tiempo) bajo la tutoría de un abogado laboral. La asesoría legal es necesaria para sortear las diversas dificultades que se presentan durante el proceso, como contrarrestar la amenaza de deportación de parte del empleador, si el demandante es trabajador indocumentado. Esto, según testimonios de colaboradores de *Chicago Workers' Collaborative*, sucede frecuentemente.

En otros casos, la violación de algún derecho es muy difícil de comprobar y peor aún, no existe la misma, sólo trato injusto. Para ilustrar lo anterior, se expone el caso del supermercado el *Güero*, tienda de autoservicio localizado en Aurora. Cuando se realizó el trabajo de campo era el establecimiento comercial de origen mexicano más grande en la ciudad, donde muchos integrantes de la comunidad inmigrante mexicana realiza-

ban la compra de sus comestibles. Aquí los empleados son mexicanos sufrían de trato injusto, como los reducidos permisos y minutos para poder ir a los sanitarios. A pesar de lo indebido que esto parece, no existe aquí una violación de alguna ley laboral. Ante éste reclamo, el empleador puede aducir que los empleados aceptan las condiciones de trabajo. En este mismo lugar, según testimonios de ex trabajadores, no se les da descanso para tomar sus alimentos. Esto sí es una violación laboral, pues la ley ordena un descanso de por lo menos diez minutos después de cinco horas laboradas y descansos subsecuentes si se extiende la jornada de trabajo. Es común que los trabajadores confundan el trato injusto con las violaciones a las leyes laborales. El primer caso, el de los permisos para ir al baño, es sin duda un signo de precariedad laboral en el supermercado, que a pesar de ser injusto no necesariamente es ilegal. Bajo tales circunstancias no es mucho lo que se puede hacer legalmente acudiendo a las leyes.

En otros casos, como el de inexistencia de descansos, sí es una violación laboral pero que permanece impune ante el miedo por perder el empleo o amenazas de deportación. Ante tales contrariedades, la organización de los trabajadores se plantea como posible solución integral y de largo alcance para terminar tanto con el trato injusto como con las violaciones a las leyes laborales.

### **Alcances de la organización comunitaria a favor de los derechos laborales**

A criterio de los líderes comunitarios y otras personas involucradas en la defensa de los derechos laborales, la unión y organización de los propios trabajadores es fundamental para mejorar las condiciones de trabajo y más importante, influir en las legislaturas estatales para la modificación y creación de leyes que les sean más benéficas. Esta organización ya ha dado resultados.

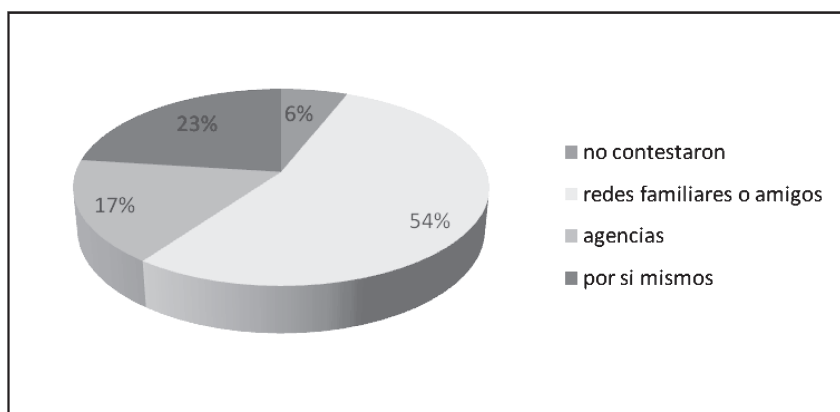
Como consecuencia de la unión, organización y coordinación de trabajadores en pro de mejoras laborales, el Acta de Servicios de Trabajo Diario y Temporal (820 ILCS 175/1 et seq), ley laboral estatal, entró en vigor a partir del 1 de enero de 2006 y sienta las bases para hacer menos factible al empleador violar los derechos de los trabajadores temporales, los que son subcontratados por agencias.

Según investigaciones de la Asamblea Legislativa de Estado de Illinois, en 2005 trabajaban en la entidad unos 300 mil trabajadores subcontrata-

dos o temporales (day labor workers) como los reconoce el Departamento del Trabajo de Illinois, que se subcontratan en 600 sucursales de 150 diferentes agencias de trabajo temporal. Además, se reconoce que existe un gran número de agencias no registradas que funcionan fuera del radar de la ley. Se detectó que los trabajadores temporales son particularmente vulnerables a los abusos como la falta de pago, no respeto al salario mínimo y horas extras, cobro por comidas, transporte y otros artículos.<sup>12</sup> La ley es explícita y no contempla el trabajo profesional y administrativo, con ésto se puede decir que, está confeccionada a la medida de los trabajadores de baja calificación, entre los que se encuentran muchos de los inmigrantes mexicanos. Los trabajadores subcontratados son los que seguramente sufren peores condiciones laborales, ya que sus derechos están vetados por su condición de “reservistas”, se usan sólo cuando se necesitan.

El trabajo de campo nos permitió observar que son cada vez más inmigrantes mexicanos los que ven en la subcontratación un mecanismo para emplearse en el mercado laboral formal. La encuesta antes referida a los 65 trabajadores, arrojó resultados en torno a cómo la comunidad mexicana inmigrante utiliza la subcontratación para emplearse, 17 % encontraron trabajo por medio de las agencias de subcontratación (gráfico 2), aumentando así las posibilidades de obtener empleos precarios.

Gráfico 2. Porcentaje de vías de inserción laboral. Aurora 2005.



Fuente: elaboración propia en base a cuestionarios aplicados. Septiembre-diciembre 2005. Aurora, Illinois.

<sup>12</sup> <http://www.state.il.us/agency/idol/laws/Law175.htm>. Revisada diciembre 2005.



Entre los cambios más importantes de la nueva ley laboral de servicios de trabajo diario y temporal, están las sanciones a los abusos contra los trabajadores subcontratados: la prohibición del cobro del transporte a los trabajadores (de la agencia a los lugares de trabajo) y obligación para tomar el que ofrece la agencia de subcontratación. Ahora la agencia no sancionará al trabajador que llegue a su lugar de trabajo por sus propios recursos.

De igual manera, se asienta la *“obligación para que la agencia proporcione el nombre de la compañía al trabajador, así como el tipo de trabajo que va a desempeñar, el sueldo, la dirección de la compañía, los términos del transporte y si hay cobro o provisión del equipo” (Ley de trabajo temporal)*.

Por otra parte, *“la agencia está obligada a incluir detalladamente en el talón de cheque el número de horas laboradas en cada lugar de trabajo y una lista de todos los descuentos (Ley de trabajo temporal)”*. En referencia a esta disposición legal, era muy común que las agencias de subcontratación no pagaran las horas extras, que deben de ser remuneradas como tiempo y medio después de 40 horas trabajadas por semana. Si el trabajador percibía el salario mínimo que era de \$ 6.50 dólares por hora en 2005, la hora extra se pagaba a \$ 10.25. Para evadir el pago de las horas extras, la agencia esgrimía que ella no era el empleador, solo el intermediario. Ahora la agencia debe pagarlo si excede las 40 horas. Esto a pesar de que el trabajador sea cambiado de empleo durante la semana de trabajo.

Queda también prohibido el cobro en horas a los trabajadores o en dinero a los empleadores que las agencias hacían por permitir a un trabajador pasar de la subcontratación a la contratación permanente. Con la nueva ley, *“la oficina no puede cobrar a la compañía una cuota por la contratación permanente del trabajador” (Ley de trabajo temporal)*.

Asimismo, prohíbe *“que los trabajadores temporales sean enviados a lugares donde hay huelga”*. Otro avance importante en lo que se refiere a protección de los trabajadores es la compensación de cuatro horas pagadas mínimo a tarifa acordada si el cliente (el empleador) no haya necesitado los servicios del trabajador por ese día. También se prevé que los salarios devengados serán entregados por día o por semana según sea la petición del mismo trabajador subcontratado.

Por otro lado, contempla sanciones económicas para los empleadores que no entreguen en tiempo y forma los cheques de pago, que deben contener horas trabajadas, horas extras y deducciones como el impuesto sobre la renta o impuestos sobre seguridad social. Las multas van de \$ 500 a \$ 2500 dólares a reincidentes. Se establecen sanciones para las agencias de trabajo temporal. Cada violación a las provisiones de esta ley será sujeta a una pe-

nalidad civil que no exceda los \$ 6000 dólares. Cualquier trabajador o persona agraviada por alguna violación a las disposiciones de la ley podrá demandar ante una corte estatal o del condado.

De la misma manera, la agencia de trabajo temporal deberá proveer un espacio de estancia adecuado que resguarde de las inclemencias del tiempo, que esté limpio, que cuente con servicios sanitarios, que sea de fácil acceso y que muestre información en inglés y en cualquier lengua predominante entre los trabajadores. Las agencias deben de presentar su registro autorizado del Departamento del Trabajo de Illinois a las personas o empresas que contraten sus servicios. Este registro puede ser denegado, suspendido o revocado por la agencia gubernamental. Así, habrá sanciones para las agencias que tomen represalias contra trabajadores que exijan sus derechos. Los trabajadores afectados pueden presentar una demanda en la Corte de circuito de Illinois. Cabe destacar que ley no hace alusión sobre sanciones a las agencias o empleadores que contraten a trabajadores indocumentados.<sup>13</sup> Estas sanciones se contemplan en las leyes de inmigración como IRCA (Immigration Reform and Control Act) de 1986.

Esta ley es una herramienta que ayuda para que los abogados hagan una adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y ha sido posible por la organización de voluntades en pro de los derechos laborales. A razón de Tim Bell, director ejecutivo de *Chicago Workers' Collaborative*, “ya que no se pueden hacer muchas cosas dentro del sistema legal, sí se puede organizar para influir en las leyes y ésto sólo ha sido posible a través de la organización”<sup>14</sup>.

Ahora, *Chicago Workers' Collaborative* comenzó a constituir una red de organizaciones comunitarias más pequeñas que van creciendo en los suburbios como la *Fundación de Defensa Comunitaria* para seguir influyendo en la legislatura estatal.

Los esfuerzos se enfilan a combatir el sistema de verificación a nivel federal. Se pretende presentar una propuesta de ley para que las empresas no consideren participar en el programa de verificación de documentos legales. También, en pro de la *causa justa*, para que el empleador que despida a un trabajador lo haga bajo argumentos sustentados. Por ahora, el empleador puede despedir a un trabajador sin una causa justa, ésto se presta a muchas arbitrariedades como los despidos a quienes tratan de organizar un sindicato. El empleador puede despedir a un trabajador sin una razón y

---

<sup>13</sup> <http://www.state.il.us/agency/idol/forms/pdfs/DLposterS.pdf>. Revisado 1 de enero 2006.

<sup>14</sup> Fragmento de Entrevista, diciembre 2005.

sólo a través de un juicio que generalmente lleva mucho tiempo; se puede determinar si el despido es ilegal, siempre y cuando la defensa tenga suficientes argumentos para demostrar que se despidió por actividades relacionadas con la sindicalización.

La creación y cambio de leyes es sin duda un paso para mejorar las condiciones laborales, empero, el problema no se termina con esto. A pesar de adecuaciones o creación de leyes, los empleadores siguen atropellando los derechos laborales de sus trabajadores y se debe por lo general, a las pocas denuncias y las sanciones mínimas.

La organización a nivel macro es a través de la coordinación de grupos de presión ya sea organizaciones comunitarias o sindicatos. Y a nivel micro, a través de la sindicalización de los trabajadores en sus lugares de trabajo. De esta manera, en la subcontratación las condiciones para que se reproduzca la precariedad laboral son idóneas, pues la organización de trabajadores a través de la sindicalización no es muy probable por la rotación de lugares y puestos de trabajo.

La sindicalización no es siempre la solución, pues se sabe que muchos trabajadores sindicalizados son también objeto de atropellos y que son varios los sindicatos que no ayudan a sus agremiados. Sin embargo, sigue siendo una herramienta para tratar de paliar la precariedad laboral ya que muchas de las violaciones a los derechos laborales se cometen contra trabajadores desorganizados, entre ellos, muchos inmigrantes.

La influencia en la legislatura estatal en pro de mejores condiciones de trabajo y la sindicalización de los trabajadores se ven como estrategias de lucha debido a la naturaleza de la legislación laboral de los Estados Unidos que es mínima, estrecha y trata aspectos demasiado amplios. Las generalidades se prestan a interpretaciones y representan vacíos legales aptos para la violación de los derechos laborales. Hemos considerado que el conjunto de leyes laborales “son una masa de contradicciones e incentivos para violarlas”<sup>15</sup>.

## Conclusiones

“La forma tradicional del trabajo, basada en el empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas se está erosionando de manera lenta

---

<sup>15</sup> Overview of Key Issues Facing Low-Wage Immigrant Workers. National Immigration Law Center, abril 2005. <http://www.nilc.org/>. Revisado diciembre 2005.

pero segura”, así sentencia Castells las transformaciones de la fuerza laboral (1999: 297). Con el aumento del tiempo parcial en los empleos, disminuyen los salarios, las prestaciones sociales y los derechos laborales. Estas condiciones se presentan en la flexibilización de la producción, que repercute de manera negativa en los trabajadores de baja calificación, muchos de los cuales son inmigrantes mexicanos en los Estados Unidos. Trabajadores prescindibles en el proceso de producción, fácilmente de remplazar y en muchos casos, grupos de minorías étnicas y particularmente indocumentados, enfrentan mayores riesgos de salud y seguridad ocupacional (Marcelli, Power and Sapalding, 2001:23).

Asimismo, la fragmentación de la producción crea firmas con pocos empleados donde el proceso de sindicalización se inhibe, pues como hemos presentado, muchos son despedidos ante tales intentos.

Ante tal panorama de transformación económica en el mundo, la migración es una constante de países en desarrollo a países desarrollados, y así también la sobrerrepresentación de trabajadores inmigrantes, muchos de ellos indocumentados en empleos precarios. En la región del estudio, las relaciones laborales se transforman por la descentralización productiva, la flexibilidad laboral y la subcontratación, trayendo consigo mayor precariedad a los trabajadores de baja calificación, particularmente a los inmigrantes.

Por otro lado, hemos señalado que el capital humano de la comunidad de trabajadores mexicanos de baja calificación en Aurora es limitado. Predomina el poco conocimiento del inglés, la baja capacitación laboral, los pocos años de instrucción académica y los salarios bajos, esto a pesar de no ser pocos los años de residencia en promedio en la ciudad. De esta manera, muchos de los empleos “fragmentados” están orientados a los integrantes de la comunidad de estudio. Por empleos fragmentados entendemos, los que ofrecen tiempos parciales, rotación constante de puestos, inestables en horarios, en salarios, con mínimos derechos laborales y escasa protección de la seguridad social.

Bajo tales circunstancias, organizaciones comunitarias políticamente activas en la defensa de los derechos laborales, proponen la organización para contrarrestar los efectos negativos de la precariedad. Los esfuerzos de organización comunitaria son embrionarios en Aurora a diferencia de Chicago, y los obstáculos son mayores. Entre estos, la actitud de los trabajadores ante empleadores e instituciones que organizan el mercado de trabajo, esto como parte de una cultura laboral propia, que se relaciona con valores, creencias, ideales, normas, actitudes, prácticas y tradiciones compartidas por los trabajadores en los empleos. Es la manera de organi-

zar, evaluar y realizar el trabajo. La cultura de trabajo de una persona también está moldeada por la clase social a la que pertenece, por la empresa en la que trabaja, por el género, por su familia, etc. (Reygadas, 2002: 143). Ésta cultura es trastocada por las instituciones involucradas en la asignación de recursos que se da en la producción de bienes y servicios. Se relaciona con el conocimiento que tienen sobre las instituciones y las leyes, las cuales moldean sus acciones individuales y colectivas. Particularmente la cultura laboral del grupo de trabajadores analizados, inmigrantes mexicanos de baja calificación, puede mostrar elementos negativos, los cuales son un obstáculo para la defensa de sus derechos laborales.

Los abusos son constantes contra los trabajadores y ésto se puede explicar en gran medida por la falta de denuncias. La cultura laboral de este tipo de trabajador inmigrante en específico, descansa en la reputación, defendida por muchos, de que la mano de obra mexicana, hombres y mujeres, es fuerte, dócil, no problemática, que está en Estados Unidos para trabajar y no causar problemas. Esta situación parece, también, ser valorada por los propios empleadores quienes en muchos casos los prefieren.

Bajo tales circunstancias parecen contradictorias las luchas por mejorar sus condiciones laborales, ya que implicarían movilizaciones y desavenencias con el empleador. La confrontación contra quien emplea no tiene cabida para muchos, quienes parecen estar agradecidos por la oportunidad. Desde luego, se sopesan y se contrastan las condiciones laborales en México y son muchos los que prefieren, bajo esas condiciones de precariedad, su nueva vida laboral en los Estados Unidos.

Esta cultura laboral en particular está sustentada en historias de trabajo arduo. Muchos inmigrantes con los que se pudo conversar vienen de un ambiente rural caracterizado por trabajo pesado, poco remunerado y nada satisfactorio en México. Muchos se sienten en desventaja ante los nuevos escenarios laborales con los que se encuentran, de manufactura, servicios y su actitud es de asumir lo que venga sin cuestionar nada. Según testimonios de voluntarios de organizaciones que defienden a los inmigrantes, muchos trabajadores dicen no saber hacer nada, refiriéndose a las nuevas tareas necesarias en una fábrica o en algún negocio. Esto desconcierta a los voluntarios quienes perfectamente saben que estas personas pueden adecuar sus conocimientos y habilidades a muchas actividades relacionadas con la industria o los servicios.

Por otro lado, hemos planteado que los propios mecanismos de inserción laboral ayudan a cimentar esa cultura laboral ajena al progreso del trabaja-

dor. La recomendación en mucho predispone a los nuevos trabajadores a aceptar las condiciones de trabajo a donde van a llegar, ya que tienen un aval de por medio, que los recomendó como “buenos trabajadores”, dispuestos a conformarse con lo que hay. Y debido a que las oportunidades son escasas, no se debe cuestionarlas y menos a las que llegaron por ayuda de alguien.

Dentro de la subcontratación, la situación se hace más compleja. El mismo sistema de inserción laboral cancela cualquier intento por tratar de mejorar las condiciones de trabajo, pues los trabajadores están expuestos constantemente a rotaciones. Si se pudiera hablar de una “subcultura laboral” de los trabajadores inmigrantes subcontratados, seguramente en este segmento, el elemento denominador es la total sumisión a las condiciones laborales, permanentemente precarias.

A pesar de la apariencia externa de complacencia y aceptación con sus condiciones laborales en Aurora, el estudio antropológico llevado a cabo, nos permitió observar que sí existe un malestar acallado entre la mayoría de los trabajadores, pero el desconocimiento de los elementos que estructuran el mercado de trabajo y los miedos por la pérdida del empleo y deportación son condiciones que atenúan su actuar.

Afortunadamente la organización comunitaria ha dejado sus primeros frutos. Más que defender a cada uno de los trabajadores a través de abogados laborales, se logró la creación de una nueva ley de trabajo temporal, que por lo menos en el estado de Illinois, sienta las bases para un mejor trato a los trabajadores que por medio de las agencias de trabajo temporal encuentran empleo, lo cual es un triunfo importante pues se ha visto a los trabajadores subcontratados como los más vulnerables en el escenario de la reorganización productiva. Además, sienta precedente para muchas legislaciones laborales locales en la Unión Americana. Así mismo, otro cambio significativo es la transformación de una cultura laboral sumisa a una más contestataria, aunque desde luego, esta es una tarea por demás complicada pues las fuerzas económicas que traen consigo la reorganización laboral llegaron para quedarse y se presentan más desafiantes en tiempos de crisis económica.

La organización de los trabajadores, así como la sindicalización pueden ser estrategias para paliar los efectos de la precariedad bajo ciertas circunstancias. En el caso de Illinois funcionó y esto no implica que suceda en otras partes de la nación, sobre todo con un ambiente revitalizado en contra de los inmigrantes. Consideramos que el caso analizado, es un ejemplo de que las situaciones pueden mejorar en escenarios adversos.



## Bibliografía

- ALARCÓN, Rafael (2004). "Inmigrantes Mexicanos en Los Ángeles. Integración Económica y Social en una Ciudad Región-Global", en LEVINE, Elaine, editora. *Inserción Laboral de Migrantes Mexicanos y Latinos en Estados Unidos*. México: CISAN, UNAM.
- BADA, Xóchitl (2006). "Nuevas tendencias y pautas en la organización laboral de inmigrantes mexicanos", en BADA XOCHITL, Jonathan Fox y Andrew SELEE. *Al fin visibles. La presencia cívica de los inmigrantes mexicanos en los Estados Unidos*. U.S.A.: Woodrow Wilson Internacional Center for Scholars.
- BIGELOW, Wayne and Cheryl KNOBELOCH (1987). "Hispanic in the U.S. Labor Force", in BEAN, Frank D. and Marta TIENDA. *The Hispanic Population of the United States*. National Committee for Research on the 1980 Census, U.S.A.: Russell Sage Foundation.
- CANALES, Alejandro I. (2003). "Mexican labor migration to the United States in the age of globalization", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 29, N° 4, July.
- CASTELLS (1999). *La Era de la información. Economía, sociedad y cultura*. México: Siglo XXI.
- COLEMAN, James (1999). "Social Capital in the Creation of Human Capital", in DAS-GUPSTA, Partha and Ismail SERAGELDIN, Editors, *Social Capital a Multifaceted Perspective*. U.S.A.: The World Bank.
- DE GENOVA, Nicolás (2005). *Working the Boundaries. Race. Space and "Illegality" in Mexican Chicago*. U.S.A.: Duke University Press.
- FERRARO, Ricardo A. (2000). *La marcha de los locos. Entre las nuevas tareas, los nuevos empleos y las nuevas empresas*. Argentina: F.C.E..
- GORDON, Jennifer (2005). *Suburban Sweatshops. The Fight for Immigrant Rights*. U.S.A.: Harvard University Press.
- IBARRA, Guillermo (2001). "El Impacto de la reestructuración económica de Los Ángeles en el empleo de trabajadores de origen mexicano" en AGUILAR HUERTA, Isaías, et al, *Integración y globalización en América del Norte*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Economía.
- LEVINE, Elaine (2000). "La Relación entre en nivel educativo y el desempeño en el mercado laboral para los latinos en Estados Unidos", DRISCOLL, Bárbara A., Claire JOYSMITH, Elaine LAVINE y OTROS (coords). *Límites Sociopolíticos y Fronteras Culturales en América del Norte*. México: CISAN, UNAM.
- . (2004). "La otra cara de la migración: Inserción laboral y estatus social de los migrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos", en LEVINE, Elaine, editora, *Inserción laboral de Inmigrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos*, México, CISAN, UNAM.
- MARCELLI, Enrico, Power Grant and Spalding Mark J. (2001). "Unauthorized Mexican immigrants and business generated environmental hazard in southern California" in *Critical Planning*, Journal of the UCLA Department of Urban Planning, volume 8, summer.
- OHNO, T. (1996). "Especialización Flexible y flexibilidad dinámica", en CORIAT, Benjamín, *El Taller y el Robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. México: Siglo XXI.

- OÑATE, Santiago (1983). *Los Trabajadores migratorios frente a la justicia norteamericana*, México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- REYGADAS, Luis (2002). *Ensamblando Culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de las industrias*. España: Gedisa.
- RIFKIN, Jeremy (2000). *La era del acceso. La revolución de la nueva economía*. España: Paidós.
- ROCHA, David (2006). "Migración y subcontratación laboral de la comunidad mexicana inmigrante" en AURORA, Illinois, *Revista Sociológica*. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, año 21, n. 60.
- SOTELO, Valanecia Adrián (2000). *Globalización y precariedad del trabajo en México*. México: Ediciones el Caballito.
- TILLY, Chris and Charles TILLY (1994). "Capitalism Work and Labor Market", in SMELSER, Neil J. and Richard SWEDBERG, editors, *The Handbook of Economic Sociology*. U.S.A: Russell Sage Foundation.
- TOUSSAINT-CAMEAU, Maude (2006). "The Occupational assimilation of hispanic immigrants in the U.S.: Evidence from panel data", *International Migration Review*, Vole 40, N° 30, fall 2006.
- TUBERGEN, Frank; VAN, Ineke Maas and Henk FLAP. "The Economic Incorporation of Immigrants in 18 Western Societies: Origin, Destination and Community Effects", *American Sociological Review*, Volume 69, Number 5, October 2004.
- VALENZUELA, Abel Jr. And Elizabeth GONZALEZ (2000). "Latino Earnings Inequality: Immigrant and native – born differences", in D. BOBO, Lawrence D., *Prismatic Metropolis. Inequality in Los Ángeles*. U.S.A.: Rusell Sage Foundation, New York, 2000.
- ZLOLNISKI, Christian (2000). "Etnografía de los trabajadores informales en un barrio de inmigrantes mexicanos en el Silicon Valley", en *Revista Mexicana de Sociología*. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, Año LXII, Número 2, abril-junio de 2000.