

La situación laboral y sindical de las mujeres en la maquiladora de México¹

Cirila Quintero Ramírez

Introducción

En el año 2005, la industria maquiladora cumplió 40 años de estancia en México. La evolución de la maquila ha sido por demás interesante: de ser una industria transitoria, adoptada para aminorar el desempleo fronterizo, se convirtió, en los años ochenta, en piedra angular de la reestructuración industrial del país. La potencialidad como industria exportadora y generadora de divisas fueron excelentes argumentaciones para convertirla en elemento central del nuevo modelo económico mexicano.

Durante las cuatro décadas de su estancia en México, el proceso industrial de la maquiladora también se ha modificado, del simple ensamblaje se ha transitado a una mayor complejidad productiva y organizativa. En la actualidad, el rubro *industria maquiladora* puede comprender desde el ensamblaje de pequeños alambres en semiconductores, hasta el diseño de prototipos de autopartes o televisores que se utilizaran en la industria automotriz y electrónica en el nivel mundial. Asimismo, al interior de sus procesos productivos se puede encontrar desde las tradicionales líneas de producción hasta la organización productiva en celdas y/o equipos de trabajo.

Ahora bien, la industria maquiladora no sólo ha incrementado su importancia y modificado su organización productiva, sino que también ha experimentado cambios en su mercado laboral, de ser una industria *para mujeres* se ha transitado a un empleo industrial para hombres y mujeres. A pesar del no dominio de mujeres de esta actividad, no resulta extraño seguir escuchando, por parte de empresarios, gobierno e incluso académicos, especialmente del centro del país, la asociación entre empleo en la maquiladora y mujer.

¹ Una versión previa de este trabajo fue presentado como ponencia en el Seminario Abierto del Instituto Latinoamericano de la Universidad de Estocolmo, Suecia, celebrado el 28 de noviembre de 2005.

Este artículo analiza la contradicción existente entre las argumentaciones gubernamentales y empresariales en torno a la importancia del trabajo femenino en las maquiladoras y la realidad laboral existente en estas industrias. El documento enfatiza dos aspectos centrales: primero, el cambio que ha existido en los patrones empleadores de la maquiladora, en donde la mujer ha disminuido su participación en esta industria, y segundo, describe cómo a pesar de la supuesta *importancia* femenina en estas empresas, las mujeres no han sido recompensadas laboralmente ni por los empresarios, ni por el gobierno, ni por las organizaciones sindicales que la representan. Por el contrario, el empleo femenino en las maquiladoras ha estado caracterizado por la segregación y la discriminación, como mostraremos en los siguientes apartados.

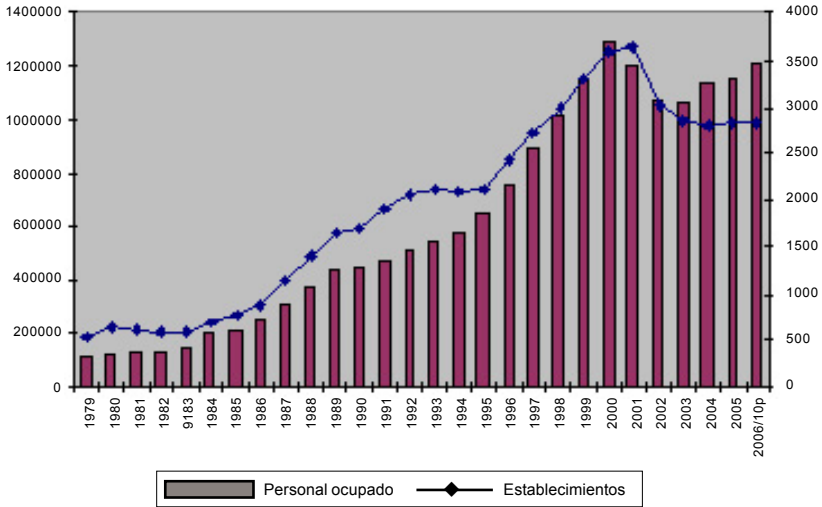
Algunas notas sobre la industria maquiladora

La industria maquiladora se inserta en los inicios del periodo de deslocalización productiva que realizaron distintas compañías norteamericanas, especialmente textiles y electrónicas, durante los años sesenta. El objetivo central de este proceso fue abaratar los costos de algunas industrias, como la textil y la electrónica. Estas industrias aprovecharon las fracciones 806 y 807 del Código Aduanero de Estados Unidos que permitía el *ensamblaje* de algunas partes fuera de Estados Unidos y regresarlos al país sin pago de impuestos. La mayor parte de estas actividades fueron de tipo *intensivo* y colocadas en el nivel más bajo de calificación. La instalación de plantas se dio primero en Asia y luego en la frontera norte de México; el bajo costo salarial y la cercanía con el mercado se convirtieron en las principales ventajas de México.

Para México, las maquiladoras representaban la posibilidad de disminuir el alto desempleo existente en algunas ciudades fronterizas, derivado de una crisis agrícola, especialmente en el algodón, y del regreso de migrantes dado el término del Programa Bracero en 1964. Un objetivo secundario fue la industrialización de la frontera y la formación de mano de obra calificada en esta región.

El análisis de la evolución de la industria maquiladora (gráfica 1) muestra un enlace estrecho entre movimientos de las grandes transnacionales, acuerdos comerciales internacionales y devaluaciones de la moneda mexicana, lo que demuestra una gran vinculación de esta industria con decisiones internacionales más que nacionales. Otra característica que sugiere esta evolución es su dependencia de factores proteccionistas en el nivel nacional y de liberación en el nivel internacional.

Gráfica 1
Establecimientos y empleos en la industria maquiladora
(1976-2006)



FUENTE: INEGI, *Estadística de la industria maquiladora de exportación 1979-1989*. México, 1991:1., *Estadística de la industria maquiladora exportación*, México, 1995: 1; *Estadística de la industria maquiladora de exportación 1995-2000*, México, 2001: 3; *Estadísticas económicas, industria maquiladora de exportación*, diciembre 2004, México: 8, 37. [www.inegi.gob.mx/bie/industria maquiladora de exportación](http://www.inegi.gob.mx/bie/industria_maquiladora_de_exportacion)

A pesar de las irregularidades en su crecimiento, la industria maquiladora ha resultado central para la economía mexicana y por ello ha recibido constantes estímulos por parte del gobierno mexicano.² El apoyo a la maquila está muy vinculado a la adopción de un nuevo modelo de desarrollo enfocado hacia la exportación, y la creencia en que esta industria puede convertirse en pieza clave para el desarrollo industrial mexicano, especialmente por la creación de empleos que genera y un supuesto apoyo a la industria nacional. El primer objetivo parece haberse alcanzado en el año 2000, cuando la industria maquiladora ofrecía 1 291 232 empleos distribuidos en 3 590 establecimientos.

² El gobierno mexicano ha dictado desde el inicio maquilador distintos decretos para apoyar a la industria maquiladora, entre los más importantes estarían: el Programa de Industrialización Fronteriza en 1965; el Programa de Maquiladoras (1971); Decreto de la Regulación de la Industria Maquiladora de Exportación (1972); Regulación para el Fo-

Sin embargo, el segundo propósito, el enlazamiento con la industria nacional, se ha mantenido sólo en el discurso, dado que el proyecto continúa teniendo un fuerte contenido regional. En el año 2000, 70% de la maquiladora continuaba en las ciudades fronterizas, especialmente en Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros, además de tener una fuerte dependencia de los movimientos de la economía internacional y de los ciclos productivos de sus matrices, como quedó demostrado en la más reciente crisis de la industria maquiladora, acontecida en el año 2000.

En ese año, el movimiento ascendente de la maquiladora se frenó. En el año 2000, igual que durante las crisis de 1974-1975, 1982-1983 y finales de los noventa, decenas de plantas maquiladoras cerraron sus puertas y despidieron a miles de trabajadores. Entre los factores centrales de la crisis del año 2000 se han citado: la desaceleración de la economía norteamericana y la recesión en el mercado de algunas de las principales compañías electrónicas y automotrices de Estados Unidos, a las que se encuentran vinculadas un importante porcentaje de maquiladoras mexicanas.³

Para México, esta crisis se tradujo en la pérdida de miles de empleos en las maquiladoras: entre octubre del 2000 y diciembre de 2003, se perdieron alrededor de 207 302 empleos y 357 plantas, y aunque los empresarios han señalado que a partir del 2003 la maquila ha repuntado en su crecimiento, la evolución accidentada de las ciudades maquiladoras con más historia, como Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros, muestra lo contrario. La recuperación de estas ciudades ha sido mínima; entre 2000 y 2005, los empleos perdidos en estas ciudades, aun con el crecimiento que se ha dado a partir de 2003, fueron 82 217.

mento de la Industria Maquiladora de Exportación (1977); Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación (1983); reformulado en 1989; Nuevo Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación (1998), que invalidaba todos los decretos anteriores e introducía cambios en el Decreto para hacer acorde la maquiladora a los nuevos requerimientos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN); este Decreto fue modificado en el año 2000 y el 2001. En octubre de 2003 fue expedido un Nuevo Decreto de Maquiladoras que continúa vigente en la actualidad. El apoyo más reciente a la industria maquiladora se realizó a principios de noviembre del 2006, cuando se promulgó un nuevo decreto para estimular la industria maquiladora de exportación. El elemento central de los distintos proyectos ha sido la exención de impuestos para la exportación.

³ La recesión de esta industria también afectó a las plantas automotrices instaladas en México. Por ejemplo, Chrysler anunció el recorte de 2 600 plazas en México con motivo de su reacomodo económico, en tanto que también anunció paros técnicos en su planta Daimier-Chrysler, en Derramadero, Coahuila (Lescas 2001: 7)

Esta lenta recuperación augura un futuro incierto para la maquiladora. La dependencia del exterior y de estímulos económicos muestra que a pesar de los incentivos del gobierno mexicano, como la exención de impuestos y el control de salarios mínimos controlados, esta no crece. Su evolución parece depender más de dos factores centrales: primero, los cambios que ha traído la aplicación de algunas cláusulas del Tratado de Libre Comercio (TLCAN), en cuanto a la exención de impuestos sólo para los componentes y productos de los países firmantes del acuerdo comercial, y la terminación de algunos privilegios en materia impositiva de algunas ramas maquiladoras como la textil; el segundo factor que incide serían las decisiones de reorganización industrial de sus matrices. Las compañías transnacionales (TNC), propietarias de estas empresas, están a la búsqueda constante de los mejores costos salariales y mejores ventajas comparativas, cuando las encuentran, mueven sus inversiones, sin importar el desempleo o su efecto en las economías locales. Un ejemplo de este comportamiento lo constituyó la transferencia de maquiladoras textiles hacia el centro del país o a Centroamérica.

La crisis del año 2000 obligó a replantear algunas consideraciones sobre esta industria. Distintos investigadores (Lara 1995) habían mencionado la posibilidad de un futuro más promisorio de la maquiladora en la economía mexicana. Sus hipótesis se basaban en el avance industrial que habían encontrado en algunas plantas del televisor y de la electrónica en el norte del país. Sin embargo, la crisis cuestionó sus supuestos y les obligó a replantear sus ideas no sólo en cuanto a la generación de empleos, sino en la supuesta conformación de *clusters* industriales vinculados con esta industria.

Más sustentado parecía estar el argumento de Kopinak (1995), quien había expresado, desde mediados de los noventa, que en el futuro sólo permanecerán en el territorio mexicano las industrias maquiladoras con una mayor solvencia económica y que no tengan en los costos salariales sus principales factores de localización en el territorio nacional. En este rubro, se encontrarían algunas de las maquiladoras automotrices y electrónicas que han mostrado un comportamiento industrial más estable y un funcionamiento más parecido a las industrias tradicionales. Estas industrias podrían ser denominadas industrias de producción exportadora, o manufacturas de exportación. A pesar de tener un comportamiento más parecido a lo que serían las industrias tradicionales, auguraba Kopinak, estas compañías seguirían siendo de capital extranjero y seguirían aprovechando las prerrogativas fiscales que el gobierno mexicano les ofreciera. Las predicciones de esta analista se han cumplido casi con exactitud.

El trabajo femenino en la industria maquiladora

La ocupación de mujeres en la maquiladora ha sido por demás discutida por distintos autores desde finales de los setenta hasta la fecha. Los primeros estudios relacionaron esta ocupación femenina con la preferencia que sentían los empresarios por las cualidades físicas (dedos y manos pequeñas, destreza, etc.) y psicológicas de las mujeres (dóciles, obedientes y responsables). La ocupación de mujeres en la maquila, más allá de estas explicaciones psico-fisiológicas, muestra una continuación con las ideas paternalistas del sistema mexicano, y señala cómo las características de las primeras mujeres de la maquila sirvieron para conformar un tipo ideal de trabajador para la maquila: joven, con escasa educación, soltera y migrante,⁴ que sigue persistiendo hasta la fecha.

Las distintas investigaciones sobre el aspecto social de la maquila han mostrado que la realidad laboral de la maquila estuvo muy alejada de los supuestos gubernamentales y empresariales sobre la mujer trabajadora. Por ejemplo, una de las ideas más difundidas fue que las primeras obreras de la maquila no tenían estudios, no obstante, en una investigación realizada a principios de los ochenta, Patricia Fernández-Kelly (1983) encontró una escolaridad secundaria en un porcentaje importante de sus trabajadoras estudiadas.

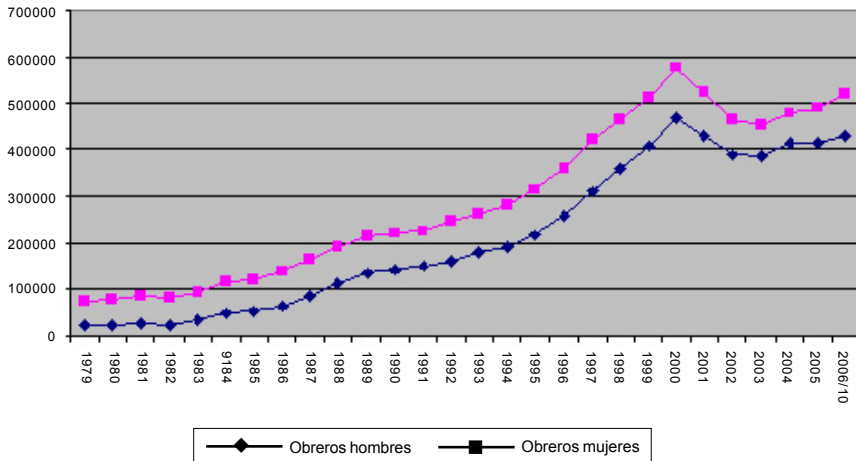
En ese sentido, como ha expresado Salzinger (2003), el tipo ideal de trabajadora ha sido más una creación de los empresarios y de los vaivenes productivos de la maquila. La supuesta hegemonía de las mujeres no existe, y el empleo de mujeres y hombres es cada vez más similar. La gráfica 2 muestra cómo el porcentaje de mujeres y hombres se ha ido igualando.

La gráfica 2 muestra otra característica por demás interesante: nunca hubo un dominio total de las mujeres en esta industria, los hombres han estado siempre presentes en la maquila. Más que un dominio femenino de la actividad maquiladora, lo que encontramos es el uso del trabajo femenino de acuerdo con las necesidades de las empresas, no sólo con respecto a sus ventajas con respecto al hombre, sino por la posibilidad de disminuir y precarizar las condiciones salariales y laborales usando las características asignadas a las mujeres trabajadoras por un sistema capitalista y patriarcal sin grandes cuestionamientos por parte del gobierno o los representantes laborales de estas mujeres, como se presentará a continuación.

⁴ Saskia Sassen (1998) muestra la relación que ha existido entre mujeres migrantes y trabajo en industrias ensambladoras del tercer mundo.

Gráfica 2

Obreros en la industria maquiladora por sexo (1979-2006)



FUENTE: INEGI, *Estadística de la industria maquiladora de exportación 1979-1989*, México, 1991:1., *Estadística de la industria maquiladora exportación*, México, 1995: 4; *Estadística de la industria maquiladora de exportación 1995-2000*, México, 2001: 13, 14; *Estadísticas económicas, industria maquiladora de exportación*, diciembre 2004, México: 8. www.inegi.gob.mx/bie

El uso empresarial del trabajo femenino

La utilización de mujeres en las maquiladoras en México ha estado relacionada con la conformación y difusión de un tipo ideal de trabajador por parte de los empresarios, y su utilización pragmática para crear un mercado laboral caracterizado por la precariedad, flexibilidad e inestabilidad laboral dadas sus características. En su inicio, la maquiladora se constituyó en una fuente laboral importante para mujeres. A pesar de haber sido constituida para dar empleo a los braceros que regresaban al país, después de la finalización del Programa Bracero, hay pocas evidencias empíricas que muestren el interés inicial de estas empresas en reclutar hombres. La oferta laboral de las primeras maquiladoras estuvo dirigida hacia las mujeres.

De la misma manera, las primeras condiciones laborales fueron fijadas en los mínimos permitidos, no sólo amparadas por el control gubernamental que existía sobre cuestiones salariales y laborales, sino basadas en las características de sus primeras trabajadoras. Por ejemplo, dado que un porcentaje importante de las primeras trabajadoras eran solteras y tenían *escasas* responsabilidades familiares, se consideraba que el pago se ocupaba

para solventar sus necesidades personales, por tal motivo, el salario maquilador fue fijado en los mínimos permitidos o ligeramente superior al estándar fijado. Subyace a esta consideración la visualización del salario femenino como secundario o como *complemento* de un salario principal, casi siempre masculino.

Asimismo, la consideración del trabajo femenino como una eventualidad y no como una actividad permanente, desde el punto de vista empresarial, mientras se casa o tiene una pareja, parecía complementarse muy bien con las necesidades temporales de las maquiladoras, caracterizadas por altibajos en su producción. El problema se presentó cuando algunas mujeres, influidas por el mercado laboral local, especialmente donde había sindicatos, consideraron la maquila como un empleo similar a los empleos masculinos, es decir estables y con mejoramiento salarial y condiciones laborales vinculadas a su permanencia en el empleo. El complemento entre trabajo femenino y necesidades productivas maquiladoras parecía ya no ser tan ideal.

Finalmente, la inexperiencia laboral de las primeras mujeres en la maquiladora, y la facilidad para aprender la actividad, caracterizada por el ensamblaje simple, también justificó los bajos salarios en estas industrias. Los casos excepcionales fueron las localidades en donde los sindicatos pidieron el pago de salario profesional, argumentando que tanto el ensamblaje textil como el electrónico eran actividades calificadas; esto aconteció en Piedras Negras, Coahuila y en algunas empresas de Ciudad Juárez. El trabajo de estas nuevas obreras fue realizado en pequeños locales o viejos edificios, en donde las condiciones de seguridad e higiene mínimas fueron inexistentes. A principios de los ochenta, un sindicalista al recordar las primeras instalaciones de la maquila expresaba "las primeras maquiladoras eran unos gallineros" (Quintero 1997). Esta situación se prolongaría desde los inicios maquiladores hasta los años ochenta en un importante porcentaje de las maquiladoras. No obstante, otra parte de empresas había comenzado su *modernización*, caracterizada por la introducción de maquinaria y la introducción de nuevas formas de organización productiva. Los cambios en la maquila coincidieron con una mayor participación de esta industria en la manufactura mexicana.

La reestructuración de la industria, en los años ochenta, convirtió a la maquila no sólo en una actividad central, sino en una de las pocas fuentes empleadoras que ofrecían trabajo. La reestructuración afectó a las industrias tradicionales como el petróleo y la minería, en la que trabajaban mayor-

mente hombres. Algunos de estos hombres, particularmente los jóvenes, sin oportunidades en otros lugares o desempleados de otras actividades, ingresaron a la maquila. El ingreso de más hombres a la maquila también coincidió con la instalación de plantas más modernas, lo que incrementó la participación masculina en las maquiladoras como muestra la gráfica 2.

Así pues, entre las razones que explicarían la *masculinización* de la maquila estarían: el crecimiento mayor de la maquila en comparación con la oferta laboral de mujeres, particularmente en ciudades como Tijuana y Ciudad Juárez (Salzinger 2003), y la generalización de la maquiladora como principal fuente laboral en la frontera, tanto para mujeres como para hombres. Otras explicaciones han sido: una mayor tecnologización de las plantas (Lara 1995: 228-235), para la cual no estuvo capacitada la mujer, así como el cierre de importantes empresas, especialmente electrónicas y textiles, que ocupaban mujeres, y la decisión empresarial de contratar a hombres, en lugar de incrementar los salarios para atraer más mujeres.

Algunos de estos argumentos deberían ser cuestionados, por ejemplo, el de la introducción de nueva maquinaria. Si bien, existió una modernización tecnológica de las plantas, también habría que mencionar que algunas de las maquiladoras que nacieron a principios de los ochenta en el norte de México, particularmente de autopartes, surgieron dominadas por mujeres y con condiciones salariales y laborales menores en comparación a los obreros hombres de estas industrias que trabajaban en el centro del país, realizando la misma actividad. La mayor utilización de mujeres, poco más de 50% de la fuerza total,⁵ a principios de los noventa, en estas plantas, muestra el uso pragmático que esta industria hizo de la fuerza laboral femenina para disminuir salarios y prestaciones laborales, incluso degradando las calificaciones alcanzadas, en industrias ya consolidadas como la automotriz. Carrillo menciona cómo mientras en las plantas del centro se contaba con 20 categorías, las nuevas plantas nacieron con sólo dos categorías (Carrillo 1992: 36), y sin mucha diferencia en su proceso productivo.

Otro aspecto que habría que considerar en cuanto al impacto de los cambios tecnológicos en la maquila sería la desaparición de líneas de pro-

⁵ La utilización de mujeres en estas plantas de acuerdo con Carrillo (1992: 20) se debió a que ellas *aceptaron* condiciones laborales mínimas y estuvieron dispuestas a una alta flexibilidad para adoptar nuevas responsabilidades, sin que eso se reflejase en mejores pagos salariales.

ducción en donde eran empleadas mayormente mujeres, dado que estas actividades eran realizadas manualmente, como expresa una trabajadora:

En la (maquiladora) ECC fue algo antiguo, manual. Cuando llegué a Kemet ya se usaban un poco las máquinas y entre más pasa el tiempo se moderniza más. Yo veo mucha diferencia, casi le estoy hablando de que la mano de obra se perdió, que le diré al 80 o 90%, por la maquinaria moderna, por la tecnología (Quintero y Dragustinovis 2006: 84).

El uso pragmático de la fuerza laboral también ha sido evidente en los periodos de crisis de la maquila: las primeras que han sido despedidas han sido las mujeres. Por ejemplo, entre la crisis de los años sesenta y ochenta, el análisis de conflictos en plantas maquiladoras en estos años muestra cómo la mayor parte de despidos fueron de mujeres; la crisis del año 2000 no fue la excepción, nuevamente las mujeres fueron las más afectadas como puede observarse en el siguiente cuadro:

Cuadro 1

Empleo y periodos de crisis en la industria maquiladora por sexo,
1981-1982 y 2000-2002

| Año | Hombres | Mujeres |
|---------------------|---------|----------|
| 1981 | 24 993 | 85 691 |
| 1982 | 23 990 | 81 391 |
| Diferencia | -1 003 | -4 300 |
| Tasa de crecimiento | -4.2 | -5.0 |
| 2000 | 468 695 | 576 706 |
| 2002 | 389 435 | 463 149 |
| Diferencia | -79 260 | -113 557 |
| Tasa de crecimiento | -20 | -25 |

FUENTE: INEGI 1991: 5; INEGI 2004: 8

El cuadro también muestra cómo la recuperación de puestos resulta más lenta para las mujeres que para los hombres. El análisis de otras estadísticas muestra cómo la maquila contrata más hombres en tiempo de auge que mujeres. Las cifras pueden señalar un crecimiento numérico, pero la tasa de crecimiento muestra que este fue menor para las mujeres, como lo indica el cuadro siguiente:

Cuadro 2
Empleo y periodos de auge maquilador por sexo
(1986-1988, 1995- 2000)

| Año | Hombres | Mujeres |
|---------------------|---------|---------|
| 1986 | 64 812 | 139 082 |
| 1988 | 110 927 | 190 452 |
| Diferencia | 46 119 | 51 370 |
| Tasa de crecimiento | 41 | 27 |
| 1995 | 217 557 | 314 172 |
| 2000 | 468 695 | 576 706 |
| Diferencia | 251 138 | 262 534 |
| Tasa de crecimiento | 53 | 46 |

FUENTE: INEGI 1991: 5; INEGI 2004: 8

Finalmente, habría que hacer notar que existe una tendencia a contratar más hombres que mujeres a partir de los ochenta.

Segregación y discriminación

Ahora bien, a pesar de la importancia discursiva de la mujer como trabajadora de esta industria, no ha existido una política salarial o laboral que mejore las condiciones laborales de estas trabajadoras, más bien lo que se encuentra es una segregación y discriminación de las mujeres en estas industrias. Contrario a lo que algunos autores mencionan en torno a que la participación laboral puede ayudar a la mujer en su liberación del dominio patriarcal e incluso posibilitarla para desarrollar las habilidades necesarias para un avance en el mercado laboral,⁶ la experiencia maquiladora muestra que en casi cuatro décadas de laborar en la maquiladora, los avances para la mujer han sido mínimos.

⁶ Sara Kalm (2001) denomina esta posición, tesis de integración. Particularmente, ha mencionado que esta posición está representada por los autores que mencionan la integración laboral como una parte fundamental para una sociedad más igualitaria, dado que, según su posición, esta integración favorece la liberación de los patrones paternalistas y la eliminación de la discriminación tanto en el ámbito privado como público, en este caso el laboral.

La idea de que la incursión de la mujer en el mercado laboral favorece su liberación en el sistema capitalista, está muy relacionado con la supuesta elección personal —dentro de una gama de elecciones— que la mujer hace de integrarse a esta actividad laboral, tanto por satisfacción personal como porque la considera como un medio de superación. Sin embargo, distintas entrevistas realizadas con trabajadoras de Matamoros muestran que si bien las mujeres dicen integrarse a la maquiladora por considerarla una fuente laboral que *paga mejor* en comparación con otras actividades locales, también expresan que no hay muchas otras opciones para la mujer. Y lo más importante, la mayor parte de mujeres expresa que trabajan en la maquila no por su emancipación o superación, sino por necesidad (Kalm 2001).

Las trabajadoras de la maquiladora no difieren del patrón común que ha seguido la integración de mujeres al mercado laboral, debido a la incapacidad de sostener el hogar con un solo salario. Lo que sí distingue a las mujeres de la maquila es que ellas se han convertido en cabezas de familia y fuente principal de ingreso de sus hogares (Ruvalcaba 1992; Kalm 2001). Pese a estas mayores responsabilidades familiares, la mujer maquiladora no ha experimentado una evolución importante al interior de la planta maquiladora. Antes bien, parece existir una involución. Primero, por la tendencia hacia la masculinización del empleo, sea por las razones que sean, el hombre se ha constituido en una competencia para la mujer en este sector; segundo, porque las mujeres siguen concentradas en los trabajos más intensivos. En el año 2000, después de casi cuatro décadas, sólo 28%, de un 13%, de los técnicos de la maquila estaba constituido por mujeres (INEGI 2001).

Las razones para la casi nula ocupación calificada se deben mayormente al trabajo intensivo de la maquila; segundo, a la escasa preparación de las mujeres para ocupar estos puestos (Lara 1995) dado su supuesto desinterés en capacitarse. Sin embargo, las mujeres han expresado que parte de esta escasez de preparación se debe al poco apoyo por parte de las compañías para capacitarse o promoverlas.⁷ Más aún, algunos testimonios muestran que al interior de las maquiladoras, la flexibilidad laboral esconde muchas formas de capacitación que no son reconocidas y se las considera única-

⁷ Algunos autores (Nisonoff, s/f, Kalm 2001), mencionan que esta segregación a los trabajos no calificados se relaciona con la división sexual del trabajo, que ha relegado a la mujer a puestos no calificados, intensivos y de poco valor agregado.

mente “entrenamiento” para un nuevo puesto, que muchas veces se percibe como similar al ocupado, a pesar de que implique nuevas habilidades:

Te entrenan y depende de la facilidad que tengas para realizar las cosas es en la posición en que te ponen. Yo me desempeñé mejor como soldadora. Empecé soldando terminales del radio. Conforme fueron pasando los años hubo muchos cambios de posición y estuve inspeccionando, ensamblando componentes; terminando el ensamble, en equipo escuchando el audio...Hubo muchos cambios en la empresa porque se fueron implementando programas y fue llegando maquinaria nueva, lo cual hizo un cambio total... Hay entrenadores que nos verifican, nos entrenan y nos toman los tiempos para ver cómo nos desempeñamos...Lo que hacían cinco o seis personas, [ahora] una persona lo iba hacer (Quintero y Dragustinovis 2006: 130).

El testimonio también desmiente la supuesta monotonía del trabajo maquilador, reducido al ensamblaje de piezas por largos periodos de tiempo. La introducción de tecnología no sólo representó el desplazamiento de mujeres, sino la justificación para la flexibilidad y polivalencia de la trabajadora sin un reconocimiento salarial correspondiente o, si existió un incremento, este fue mínimo. Aunque algunas mujeres pudieron ocupar nuevas posiciones, la mayor parte continuó empleada en las líneas de producción.

La permanencia en actividades intensivas no es el único criterio segregacionista de la mujer en la maquila, sino que un porcentaje importante de ellas han sido relegadas a los sectores más precarios, como la industria textil y electrónica tradicional, y constituyen el sector hegemónico en regiones maquiladoras nuevas, donde los salarios son más bajos en comparación con los de sus congéneres de la frontera.

La segregación laboral se ha traducido, también, en una discriminación al interior del ámbito laboral, particularmente en dos aspectos, en cuanto a los salarios recibidos y la ausencia de respeto de los derechos femeninos. En cuanto a los salarios, si bien existe una coincidencia en que la maquiladora paga el salario mínimo, o uno ligeramente superior a otros sectores,⁸ es evidente que este no es suficiente para la manutención de una familia, situación que se complica aún más en la frontera, dada su cercanía con Estados Unidos, además las mujeres se encuentran en los sectores peor pagados, como el textil. Por ejemplo, en 1998, una mujer en el sector textil ganaba 7.1

⁸ Aunque su diferencia con la industria manufacturera continua siendo importante. De acuerdo con la Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS), mientras un trabajador de la manufactura nacional ganaba 155.05 de salario diario en promedio, la maquiladora pagaba 95.85, es decir 38% menos, en el año 2000 (www.stps.gob.mx).

pesos por hora, en tanto que un hombre en la maquila de ensamble de herramientas, equipos y partes no eléctricos ganaba 13.6 pesos. Segundo, la discriminación no sólo se da en el nivel interindustrial, sino en el intraindustrial. La discriminación salarial, aunque ha disminuido, continúa existiendo en las maquiladoras: en promedio una trabajadora recibe 90% del salario de un hombre por realizar el mismo trabajo. En 1998, un hombre recibía 10.10 pesos por hora y una mujer recibía 9.33 pesos (De la Garza *et al.* 2003).

Pero, sin duda, en el respeto a los derechos femeninos en las maquiladoras, es en donde mejor se puede observar el trato discriminatorio hacia las mujeres. Parte de esta situación discriminatoria ha derivado de las condiciones estructurales en las que se desarrolló el ingreso de las mujeres al mercado maquilador. Este ingreso laboral no sólo no estuvo acompañado de la promulgación de regulaciones laborales que garantizaran el trato justo, no discriminatorio y respetuoso de los derechos de las mujeres trabajadoras,⁹ cómo había sucedido para otros trabajos con predominancia masculina, sino que se asumió una posición bastante laxa en cuanto al cumplimiento de los derechos femeninos estipulados en Ley Federal del Trabajo.

Parte de esta no observancia y exigencia de los derechos laborales ha estado muy vinculada con el temor empresarial y gubernamental de que estas industrias abandonen el territorio nacional. Más aún, se ha asociado a la existencia de una excepción laboral en cuanto a derechos femeninos en esta industria, algo por demás equivocado, como he argumentado en otros trabajos (Quintero 1997).

La mujer ha laborado durante estas cuatro décadas de maquila dentro de un marco laboral construido para hombres, en el que ciertamente existe un apartado de unas cuantas páginas referente a las mujeres trabajadoras. Estos artículos fueron redactados a principios de siglo, y no capturan muchos de los cambios y las demandas que plantean la mujeres trabajadoras del siglo XXI. Sin embargo, más preocupante resulta que ni siquiera se cumplen algunos de los preceptos legales estipulados en la Ley Federal del Trabajo (LFT), por ejemplo, el respeto y protección a los derechos reproductivos de las trabajadoras, y se exige un certificado de no embarazo en algunas empresas o se las despide u obliga a renunciar cuando se embarazan. La

⁹ No estoy argumentando por una legislación feminista o para mujeres, sino que me parece necesario que en la ley laboral exista un apartado especial que defina claramente los derechos femeninos en industrias en donde la mujer es mayoría.

defensa de estos derechos ha suscitado fuertes campañas de presión para abolir estas prácticas, y aunque se han conseguido ciertos avances, es evidente que algunas maquiladoras continúan incurriendo en la violación de estos derechos.

Un aspecto final que muestra esta discriminación y la ausencia de corresponsabilidad de las empresas con sus trabajadoras es la inexistencia de guarderías para sus hijos pequeños y de apoyo para la educación de los más grandes. En el primer caso, son bastantes escasas; de acuerdo con una encuesta a estas plantas, sólo el 13.2%, ofrecía el servicio de guardería. A pesar de los esfuerzos gubernamentales y otras alternativas de cuidado de los hijos, sigue siendo la principal demanda a ser resuelta para estas mujeres. En cuanto al apoyo a la educación de los hijos mayores, habría que mencionar que aunque algunas maquiladoras dan apoyo a la educación, ya sea mediante becas u otros medios, este resulta insuficiente en comparación con el número de hijos por trabajadoras, o superficial, como sería el caso de donación de material educativo y mobiliario a las escuelas.

En abril de 2002, los empresarios y la STPS firmaron un acuerdo, atestado por el gobierno federal, que pretendía eliminar el trato discriminatorio hacia las mujeres. Este documento fue denominado: *Convenio de Concertación para la generación de acciones que contribuyan a continuar mejorando las condiciones laborales de la mujer en su trabajo en la industria maquiladora* y fue firmado por el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, A.C. (CNIME) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Según este convenio, "se pretende generar y desarrollar acciones tendientes a reforzar el debido cumplimiento de las normas, convenciones y reglamentación mexicana en materia de protección de la mujer trabajadora". El convenio resultaba por demás importante y hacía alusión a los problemas centrales que enfrentaba la mujer trabajadora. Sin embargo, dicho convenio resultó ser más un documento de buenas intenciones, que apelaba a la buena voluntad de los patrones, que una obligatoriedad de los patrones para cumplirlo.

Si empresarios y gobierno parecen no estar interesados en el mejoramiento de las trabajadoras, un actor que podría ser fundamental para el mejoramiento laboral, y sobre todo el respeto de los derechos de las trabajadoras en la maquila, podrían ser las organizaciones sindicales. Sin embargo, estos actores tampoco han desempeñado un papel relevante como observaremos a continuación.

Sindicatos y mujeres

En las maquiladoras mexicanas, contrario a lo que podría pensarse, existe una fuerte presencia sindical. En el año 2002, poco más de 60% de los trabajadores se encontraba sindicalizado. La mayor parte de sindicatos pertenece a las centrales oficiales, es decir, CTM, CROC y CROM. Sin embargo, las prácticas sindicales no son similares; se han distinguido dos comportamientos: el sindicalismo tradicional,¹⁰ localizado en el noreste mexicano, desde Matamoros hasta Piedras Negras y el sindicalismo subordinado¹¹ situado en el noroeste, y localizado desde Ciudad Juárez hasta Tijuana.

Resulta conveniente señalar algunas características del sindicalismo en las maquiladoras, previo a su análisis con respecto a las mujeres.

Las dos variantes descritas pertenecen a la etapa de reestructuración sindical, aunque desde posturas distintas. El sindicato tradicional sigue preocupándose por la obtención de mejores salarios y prestaciones laborales mínimas mediante el contrato colectivo. En tanto que el subordinado no sólo no garantiza estas demandas, sino que se ha autocercenado algunas de sus conquistas conseguidas en negociaciones anteriores con el propósito de mantenerse en las maquiladoras. A pesar de no ser del todo excluyentes, el sindicalismo subordinado y tradicional mantienen fuertes diferencias, especialmente en cuanto a condiciones laborales para sus trabajadores. A continuación se señalan, primero, dos características que afectan por igual a hombres y mujeres, y en seguida se hablará sobre las diferencias de género.

Primero, existe una diferenciación marcada en cuanto a la búsqueda de la estabilidad laboral y el manejo de la fuerza laboral. El sindicalismo tradicional sigue luchando por una estabilidad laboral en el interior de las plan-

¹⁰ El sindicalismo tradicional se ha definido como la organización laboral inserta en una burocracia sindical que, en una fase de reestructuración industrial, busca su participación en las nuevas industrias mediante la negociación en distintos aspectos laborales, siempre y cuando no lesionen aspectos básicos de sus agremiados y/o afecten su papel de interlocutor laboral.

¹¹ El sindicalismo subordinado ha sido definido como la organización laboral inserta en una burocracia sindical que, en un periodo de reestructuración industrial, supedita su papel de interlocutor a las necesidades gubernamentales y empresariales, a cambio de su reconocimiento como colaborador del desarrollo regional y/o nacional. Es importante señalar que, para la autora, el sindicalismo subordinado es distinto al sindicalismo blanco regiomontano, especialmente, porque esta acepción sindical se encuentra más vinculada con un proyecto de industrialización que con intereses empresariales.

tas, en tanto que el subordinado permite una movilidad laboral sin restricciones por parte del empresario. Así pues, los agremiados del sindicalismo tradicional se caracterizan por una tendencia a la estabilidad y una sujeción de sus tiempos y prestaciones a lo pactado por sindicato y empresa, en tanto que los agremiados del subordinado se caracterizan por su inestabilidad laboral y la sujeción de sus tiempos y derechos laborales a los designios de la empresa.

Segundo, en cuanto a la estabilidad industrial, el sindicalismo tradicional ha intentado contrarrestar la movilidad de la industria maquiladora, mediante la exigencia del pago de una fianza que garantice las indemnizaciones de sus trabajadores, como lo demuestran los contratos colectivos de Piedras Negras y Matamoros. Por su parte, el sindicalismo subordinado ha permitido la persistencia de maquiladoras que al menor problema laboral cierran sus puertas, como sería el caso de Tijuana o Ciudad Juárez.

En cuanto a cuestiones de género, las diferencias entre sindicalismo tradicional y subordinado se agudizan. Los contratos colectivos tradicionales cumplen con lo que marca la ley en cuanto a la protección de los derechos reproductivos de las trabajadoras. Algunos sindicatos como el de Matamoros, han logrado la protección de las empleadas temporales que resulten embarazadas en el tiempo que estén trabajando. La empresa debe cubrirles los gastos de maternidad. En esta ciudad, en donde persiste un número mayoritario de mujeres, también se ha hecho un esfuerzo importante para la construcción de guarderías por parte del sindicato, en colaboración con el gobierno local. A pesar de ello, un porcentaje importante de mujeres reporta como su principal la falta de apoyo con el cuidado de los hijos:

Hay muchos problemas en las guarderías, porque se quejan varias trabajadoras compañeras que no hay casi...o se pide mucho papeleo para meter a un niño a la guardería. Muchas tienen que dejarlos con los hermanos, con las mamás... [o]... faltan mucho (Quintero y Dragustinovis, 2006: 142).

El sindicato tradicional también ha introducido algunas cláusulas interesantes que intentan acercar al trabajador hombre a su mujer en el caso del nacimiento de un hijo. Existe una cláusula que otorga dos días de permiso al trabajador en caso de alumbramiento de la esposa (CCT, Matamoros, 1990). Otras cláusulas interesantes se refieren al apoyo a la educación básica de los hijos mediante becas. Dado que estas son insuficientes, el sindicato, para compensar, ha implementado un programa de apoyo a escuelas de educación elemental: construyendo edificios y brindándoles el material di-

dáctico necesario. Las escuelas han sido construidas en las colonias en que viven las y los trabajadores.

El caso del sindicato subordinado es distinto. Este sindicalismo no sólo no ha conseguido nuevas prestaciones, sino que incluso ha permitido la disminución de las mismas o bien las ha sujetado a los ritmos de la producción de las empresas.¹² El sindicato se convierte en un actor pasivo, sus agremiadas desconocen que tienen sindicato, y mantienen una relación directa desde su contratación hasta el despido con el empresario, sin enterarse de la existencia sindical. Más aún, sus contratos colectivos no hacen ninguna mención a los derechos reproductivos de las mujeres.

Esta situación ha permitido ciertas políticas de contratación discriminatorias en estas ciudades. Por ejemplo, en una encuesta levantada entre 173 obreras tijuanaenses, 50.3% de las entrevistadas señaló que entre los requisitos básicos para obtener el trabajo había estado el presentar la prueba de “no embarazo” (Barajas 1989). El empresariado tijuanaense busca eliminar todo gasto generado por la calidad de mujer de sus trabajadoras. Algunos de los nuevos sindicatos flexibles¹³ parecen también aceptar esta práctica, como lo demuestra el caso de Reynosa. El tema de la prueba de embarazo ha sido uno de los más discutidos. Un movimiento realizado por la ONG Human Rights Watch en los años noventa consiguió que un porcentaje de empresas ya no practicasen este prueba por considerarla discriminatoria. Sin embargo, el problema persiste no sólo en la maquiladora sino en otras fuentes laborales, como los servicios.

En las ciudades con sindicato subordinado, la situación de las guarderías se agudiza más. En una encuesta aplicada en 1991 a 127 obreras en Tijuana, ninguna mencionó contar con una guardería. La existencia de este servicio es mínima, el único esfuerzo serio para resolver esta problemática se planteó en los años ochenta, cuando el IMSS trató de impulsar la creación

¹² María Eugenia de la O (1991), en un análisis sobre contratos colectivos de la RCA de Ciudad Juárez, menciona que existe una ausencia de prestaciones elementales para las obreras maquiladoras como serían guarderías y otorgamiento de despensas. También menciona que persiste una regulación específica sobre los días definidos para la maternidad y lactancia. El que la mayor parte de la fuerza laboral esté compuesta por mujeres no tiene mayor relevancia en este tipo de empresas.

¹³ Sindicatos creados por el gobierno federal o por las centrales obreras, durante los años noventa, en regiones donde el sindicalismo era tradicional, es decir, defensor de los derechos mínimos de los trabajadores.

de guarderías en colaboración con los empresarios. Según este proyecto, las guarderías serían creadas, acondicionadas, equipadas y costeadas, mediante el pago de personal, por los empresarios. El IMSS, por su parte, tendría a su cargo las tareas de capacitación y control de personal de estas estancias infantiles. Sin embargo, el proyecto no tuvo éxito.

En estas ciudades, debido a la escasa importancia del sindicato, el empresario adquiere un papel relevante en la relación laboral con las obreras. La gerencia desempeña un papel de diseñador de estrategias para contrarrestar algunos problemas laborales, como la rotación laboral, propiciada por los bajos salarios. Por ejemplo, se han diseñado complementos al salario como bonos de despensa, transporte, servicio de comedor y premios al desempeño, como sería el bono de puntualidad, los premios a la productividad, etc. Estas formas de remuneración, sin duda, distraen la atención de las obreras en cuanto a problemas laborales centrales¹⁴ como sería la formación de organizaciones sindicales o laborales que defiendan sus derechos.

En la parte introductoria de este apartado, se mencionaron las características de los sindicatos, esta última parte describe la actuación de la mujer trabajadora como agremiada sindical, tanto en ciudades con sindicato tradicional como con sindicato subordinado.¹⁵ En especial, hace referencia a los siguientes aspectos: conocimiento sindical, contrato colectivo, elección de líderes y perspectiva ante la huelga. *Grosso modo* podría expresarse que existe una opinión positiva sobre los sindicatos entre las mujeres maquiladoras: 55% de las matamorenses y 68.5% de las tijuanaenses declaró que el sindicato es un defensor del trabajador. Una encuesta realizada a finales de

¹⁴ Algunos autores como Luis Reygadas, analizando el caso de las maquiladoras en Ciudad Juárez, han señalado la posibilidad de una nueva cultura en las maquiladoras, caracterizada por las relaciones laborales sin sindicato. Es decir, una cultura en donde se exploren nuevos canales de relación entre obreros y empleadores, una alternativa por demás interesante, siempre y cuando sea un hecho real la no existencia del sindicato. No obstante, la experiencia empírica muestra la persistencia de un doble discurso, en las localidades subordinadas: por un lado una dinámica fabril sin participación sindical y legalmente un sindicato vigente, aunque no sea conocido por los trabajadores.

¹⁵ La relación entre sindicato y mujer ha sido poco explorada, aquí se brindan algunas consideraciones de una encuesta aplicada a principios de los noventa a 301 mujeres: 174 en Matamoros y 127 en Tijuana, tratando de mostrar las diferencias entre prácticas sindicales. A pesar de tener más de una década, las investigaciones realizadas por la autora permiten señalar que las percepciones recopiladas no han variado mucho. Como una forma de actualizar esta información, se han utilizado distintas entrevistas realizadas con mujeres maquiladoras realizadas por la autora entre los años de 2002 y 2004.

los noventa (Passe-Smith 2001) mostró algunos cambios interesantes: las trabajadoras y trabajadores del noreste, con sindicato tradicional, manifestaron su confianza en el sindicato, en tanto que las trabajadoras y trabajadores del noroeste, con sindicato subordinado han perdido el interés en sindicalizarse, dado el mal desempeño que estos han tenido en sus localidades.

En cuanto al término “contrato colectivo” existe una confusión entre las trabajadoras. Persiste una idea ambigua en su significado, las tijuánenses lo confunden con su contrato individual, no así las matamorenses que por la revisión anual que hacen, saben de su existencia, aunque no les queda muy claro su significado. 73% de las trabajadoras matamorenses dijo conocer su contrato colectivo. 49% de las tijuánenses expresó que tenía contrato colectivo, confundiéndolo con el individual. Existe una similitud de opinión entre el significado del contrato colectivo: 64.4% de las matamorenses y 68.5% de las tijuánenses expresaron que el contrato colectivo representaba una garantía en el trabajo. Finalmente, debido a su experiencia de negociación contractual, 31% de las matamorenses expresó que el contrato colectivo servía para conseguir mejores salarios y prestaciones.

Más interesante resultó la relación de las trabajadoras con su sindicato. 94.5% de las tijuánenses dijo no conocer la existencia de su sindicato. En tanto que sólo 10% de las matamorenses expresó no conocerlo. Conocer al sindicato es obligado para las matamorenses dado que el rige su estancia en la maquila desde su ingreso hasta su despido de la planta. 43.1% de ellas lo conoce al momento de ser contratadas en una empresa, y 33.3% lo conoce en las asambleas que el sindicato convoca. Aunque un número considerable de matamorenses expresó no conocer más allá de lo elemental de su sindicato (46.5%).

La relación con los representantes sindicales acentúa la diferencia entre matamorenses y tijuánenses. Sólo 10% de las tijuánenses dicen conocer a sus líderes. En tanto que 70% de las matamorenses dijeron no sólo conocer a su líder general sino a sus delegados fabriles. Más aún, 50% de las matamorenses expresó que ha participado en la elección de su delegado.¹⁶

¹⁶ El caso de Matamoros en cuanto a la vida sindical es por demás interesante. Todos los asuntos laborales, desde la contratación hasta el despido, pasando por permisos, pagos de utilidades, etc. son resueltos a nivel fabril por los delegados sindicales, que según el decir de las trabajadoras: “nosotros escogemos y retiramos, cuando ya no cumplan con sus objetivos”. En un cuestionario exploratorio, aplicado en noviembre de 1991, a veinte

Por otra parte, existe una participación innegable de los delegados sindicales en la resolución de problemas fabriles y un contacto continuo entre el comité ejecutivo del sindicato y el delegado de cada planta, mediante juntas sindicales cada quince días. Habría que mencionar que la idea del delegado hombre en las plantas maquiladoras parece romperse en Matamoros, dado que la mayor parte de delegadas son mujeres.

Sin embargo, habría que realizar algunas precisiones en torno a esta participación sindical. Si bien los delegados son mayormente mujeres, los principales puestos en el comité ejecutivo del sindicato de Matamoros son ocupados por hombres. Las mujeres ocupan puestos secundarios como Educación, el puesto máximo ha sido Secretaría de Organización. Los cargos son ocupados por lideresas surgidas de las primeras maquiladoras.

Por otro lado, contrario a lo que podría suponerse, y a la supuesta apatía de la trabajadora maquiladora, existe una opinión favorable de las trabajadoras en torno a la huelga, aunque desde distintas perspectivas: 41.4% de las matamorenses y 59% de las tijuanaenses expresaron que la huelga es un instrumento para conseguir mejores condiciones laborales; más aún, 50% de las matamorenses la reconoció como un derecho laboral. Sin embargo, las mismas trabajadoras han señalado que la recurrencia a la huelga ha disminuido, especialmente por la mayor competencia existente y la amenaza constante de mover las inversiones a otras ciudades y países, pero también se debe a una mayor organización empresarial:

lo que sí vemos que ha cambiado la negociación entre sindicato y empresa. Ya no se puede [pedir] tanto...antes si había huelgas, ahora ya no hay...los empresarios ahora se han opuesto [a dar mayores conquistas], se unieron. Antes los empresarios no estaban unidos. Ahora lo están y tienen una organización también... antes se negociaba con la pura empresa y era, creo yo, cuando se sacaba más (Quintero y Dragustinovis 2006: 92)

Lo expuesto muestra cómo el sindicato, en su variante tradicional, pudo obtener mejores salarios y prestaciones para sus trabajadores y, lo más importante, algunas conquistas de género, como la protección a embarazadas, la creación de lugares de lactancia. Sin embargo, la presión gubernamental

trabajadoras, a la pregunta “¿participas en la elección de tu delegado sindical?”, 100% de las entrevistadas contestó que sí. Aunque también habría que señalar que existe una diferenciación marcada entre las trabajadoras de las primeras maquiladoras establecidas y las obreras de las plantas recientes. Las primeras trabajadoras son más cuestionadoras que las nuevas trabajadoras (Quintero y Dragustinovis 2006).

y el surgimiento de sindicatos menos cuestionadores, han medido la actuación del sindicato y sus agremiadas en el momento actual. La disminución de actividad en los sindicatos tradicionales, no impide ver una diferenciación entre las viejas mujeres de la maquila, más combativas, y las nuevas obreras, menos interesadas en la vida sindical, como lo muestra el siguiente testimonio:

lo único que hacemos las viejitas es decirle a las nuevas: "ustedes están gozando, porque ahora ni se molestan, ni se mueven ustedes para trabajar". Nosotras les metemos el sindicato a capa y espada, para que cumplan. Es un poquito más difícil para que cumpla la gente ahora, porque vienen más preparados, creen que lo saben todo, pero platicamos con ellas y las hacemos ver que antes sufría uno más para trabajar (Quintero y Dragustinovis 2006: 86).

A pesar del empeño que las viejas sindicalistas ponen en la educación de las nuevas generaciones de obreras, es evidente que parte de este no involucramiento es el no sentirse identificadas con el sindicato, dadas las pocas conquistas que ha obtenido recientemente. El análisis del contrato colectivo permite ver diferenciaciones en el pago y las condiciones laborales entre las viejas y nuevas generaciones de trabajadoras, las primeras con un empleo estable a veces por más de 20 años y las prestaciones que esto significa; las segundas, caracterizadas por contratos temporales y salarios más bajos.

Más preocupante resulta que ahora también algunas viejas sindicalistas están cuestionando la actuación sindical, puesto que después de la crisis maquiladora del 2000, se ha despedido a un importante porcentaje de estas viejas lideresas, dado que sus plantas han cerrado e iniciado actividades con un nuevo nombre, y por supuesto, salario y condiciones laborales menores a lo que anteriormente recibían. Aunque algunas de ellas han recibido un pago importante en indemnización, resulta evidente que su vida laboral ha finalizado, ya que las maquiladoras prefieren contratar a obreras jóvenes que no le son tan costosas. Así pues, el futuro sindical sin estas aguerridas defensoras parece ser muy preocupante.

El caso de Tijuana, sede del sindicalismo subordinado, es aún más preocupante. El sindicato subordinado ha enfatizado su dominio, ya que ahora distintas centrales sindicales lo practican, y está presente en muchas de las maquiladoras más importantes, especialmente en las de inversión japonesa. El empresariado ha adquirido una gran importancia en asuntos laborales y ha moldeado a trabajadores no conflictivos e identificados con sus empresas debido a los bonos y eventos que realizan para ellos. Otro elemento central en contra de un trabajo sindical es la enorme rotación laboral, a

pesar de los esfuerzos empresariales para limitarla, que existe en esta ciudad, alrededor de 12% mensual. Los trabajadores no consideran a la maquila como un trabajo definitivo, sino temporal, mientras se colocan mejor o cruzan al otro lado. El enorme peso de la migración en Tijuana acentúa el problema. Passé-Smith (2001) encontró que 88% de los trabajadores entrevistados eran migrantes.

En esta situación de escasa preocupación laboral y de marginación de los derechos laborales de las mujeres, han surgido otras instancias organizativas que se han dedicado a asesorarlas e instruir las en el aprendizaje de sus derechos laborales. Sin embargo, a pesar de su importancia, algunas de ellas han tenido que cerrar debido a la ausencia de apoyo económico, tal es el caso de Factor X, que después de más de 15 años de trabajo con trabajadoras cerró por causas financieras y problemas internos. El cierre de plantas y despidos masivos en Tijuana, a pesar de contar con sindicatos subordinados, augura un futuro aún más preocupante no sólo para las mujeres, sino para los trabajadores en general.

Conclusiones

Este artículo ha mostrado los límites del modelo maquilador para un desarrollo integral de la economía mexicana dada su fuerte dependencia de la economía internacional y de los ciclos productivos de sus transnacionales. Asimismo, ha señalado la fragilidad de esta industria debido a su dependencia de ventajas comparativas otorgadas por el gobierno mexicano: exención de impuestos, las devaluaciones y sobre todo los costos salariales.

En cuanto a la ocupación de mujeres, el documento ha mostrado la creación de un tipo ideal de trabajadora para las maquiladoras basada en las características de las primeras trabajadoras de la maquiladora y en las características asignadas a la mujer por la sociedad patriarcal mexicana. Más preocupante ha resultado el señalamiento de cómo esta industria ha realizado un uso pragmático de las mujeres para fijar condiciones salariales y prestaciones laborales mínimas basadas en su calidad de mujeres, que no sólo las ha afectado a ellas, sino que se ha extendido a los hombres empleados en la maquila, quienes también reciben los bajos salarios de sus compañeras trabajadoras. No obstante estas desventajas, la maquila sigue siendo una de los pocos empleos formales que persisten en el norte de México.

A pesar de la supuesta importancia de las mujeres en esta industria, el trabajo ha mostrado que la política laboral de las empresas se ha caracterizado por la discriminación de la mujer, pidiendo requisitos que la ponen en

desventaja laboral con respecto al hombre. La segregación ha sido otro de los rasgos de esta política, dado que ha relegado a las mujeres a las posiciones menos calificadas y peor pagadas. Esta política ha tenido una relación estrecha con la presencia o ausencia sindical.

El análisis sindical al interior de estas plantas muestra dos comportamientos bien diferenciados. El sindicalismo tradicional que, preocupado por los aspectos comunes a trabajadores y trabajadoras, como salario, estabilidad y prestaciones, ha enfatizado el cumplimiento de los derechos reproductivos de la mujer, aunque logra un escaso avance en otros derechos como mayor participación en cargos de toma de decisiones; y el sindicalismo subordinado que se constituye en un retroceso en los derechos laborales comunes, dado que no sólo no exige incrementos salariales o el mejoramiento de las condiciones laborales, sino que ha marginado —e incluso eliminado— las demandas de género, y así aspectos centrales como las prestaciones por maternidad ni siquiera aparecen mencionados en sus contratos.

Finalmente, el artículo ha señalado cómo la crisis maquiladora del año 2000, curiosamente coincidente con el ascenso de la democracia en México, ha sido un parteaguas no sólo en la evolución maquiladora, sino en la garantía de los derechos laborales al interior de estas industrias. Dado que las empresas cada vez recurren más a la amenaza de trasladar sus plantas a otras ciudades o países si no se reducen sus costos laborales, como respuesta el gobierno ha redoblado su control de salarios y prestaciones laborales de los trabajadores de estas compañías, más aún ha presionado a los sindicatos tradicionales para que moderen sus demandas. El resultado ha sido no sólo la debilitación sindical sino la precarización mayor de las condiciones laborales de los trabajadores de la maquila. La situación resulta preocupante porque la crisis no sólo esta precarizando al sector, sino eliminando los escasos avances laborales que se habían conseguido para las mujeres en cuatro décadas de estancia maquiladora en México ●

Bibliografía

- Alvarado, Arturo y Rosa María Ruvalcaba *et al.*, 1992, *Impacto social de la industria maquiladora en Matamoros*, Ford/El Colegio de México, México, D.F.
- Barajas, Rocío (coord.), 1989, *Mujer y trabajo en la industria maquiladora de exportación en Tijuana*, B.C. COLEF, Tijuana.
- Bendesky, León, Enrique de la Garza, Javier Melgoza y Carlos Salas, 2003, *La industria maquiladora de exportación en México: mitos y realidades*, Reporte de Investigación, Instituto de Estudios del Trabajo-AFL/CIO, México, D.F.

- Carrillo, Jorge, 1992, *Mujeres en la industria automotriz*, El Colegio de la Frontera Norte-Departamento de Estudios Sociales, Tijuana.
- Carrillo, Jorge, 1985, *Conflictos laborales en la industria maquiladora*, CEFNOMEX, México, D.F.
- Carrillo, Jorge y Kathryn Kopinak, 1999, "Condiciones de trabajo y relaciones laborales en la maquila", en Enrique de la Garza (coord.), *Cambios en las relaciones laborales. Enfoque sectorial y regional*, AFL-CIO/FAT/UAM/UNAM, México, pp. 81-149.
- Catanzarite, Lisa y Myra H. Strober, 1993, "Gender recomposition of the maquiladora workforce in Ciudad Juárez", *Industrial Relations*, vol. 32, núm. 1, pp. 133-147.
- CNIME/STPS, 2002, *Convenio de Concertación que para la generación de acciones que contribuyan a continuar mejorando las condiciones laborales de la mujer en su trabajo en la industria maquiladora*, 8 de abril.
- Fernández-Kelly, María Patricia, 1983, "Maquiladoras, desarrollo e inversión transnacional", *Revista A*, UAM-Azcapotzalco, vol. IV, núm. 1, enero-abril, pp. 153-177.
- Gambrill, Mónica, 1981, "Composición y conciencia de la fuerza de trabajo en las maquiladoras: resultados de una encuesta y algunas hipótesis interpretativas", en Roque Salazar (coord.), *La frontera norte: integración y desarrollo*, El Colegio de México, pp. 106-123.
- Human Rights Watch Women's Rights Project, 1996, *Mexico. No Guarantee, Sex Discrimination in Mexico's Maquiladora Sector*, vol. 8, núm. 6(B), Nueva York.
- INEGI, 1991, *Estadísticas de la industria maquiladora de exportación, 1985-1989*, Mexico.
- INEGI, 2001, *Estadísticas de la industria maquiladora de exportación, 1994-1999*, Mexico.
- INEGI, 2004, *Estadísticas de la industria maquiladora de exportación, 2000-2004*, México.
- Kalm, Sara, 2001, *Emancipation or exploitation? A study of women workers in Mexico's maquiladora industry*, A minor Field Study, Universidad de Lund, Departamento de Ciencias Políticas.
- Lara, Arturo, 1995, "Cambio tecnológico, demanda cualitativa de fuerza de trabajo y estrategias de aprendizaje en la industria electrónica", en Soledad González et al., *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*, El Colegio de México, México, pp. 215-240.
- Muñoz, María Elena y Guadalupe Murayama, 1977, "Las obreras y la industria maquiladora", *Fem*, vol. 1, núm. 3, pp. 40-46.
- Nisonoff, Laurie, s.f., "Men, Women and the Global Assembly Line", artículo inédito.
- Passé-Smith, John, 2001, "Relaciones laborales-gerenciales en la industria maquiladora. Un estudio de las actitudes de los trabajadores", Ponencia preparada para LASA 2001, Chicago.

Quintero Ramírez, Cirila, 1997, *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana.

Quintero Ramírez, Cirila y Javier Dragustinovis, 2006, *Soy más que mis manos. Los diferentes mundos de la mujer en la maquila*, Fundación Friedrich Ebert/Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora, México, D.F.

Reygadas, Luis, 1992, *Un rostro moderno de la pobreza*, Ediciones del Gobierno del Estado de Chihuahua/INAH-Chihuahua.

Salzinger, Leslie, 2003, *Gender in Production. Making workers in Mexico's Global Factories*, University of California Press, Berkeley.

Sassen, Saskia, 1998, "Notes on the incorporation of Third World women into wage labour through immigration and offshore production", en Saskia Sassen, *Globalization and its discontents*, New Press, Nueva York, pp. 111-131.

Otro documentos

Encuesta sobre la sindicalización en las maquiladoras mexicanas, aplicada en enero-marzo de 1991, en Matamoros y Tijuana.

Revisión de contratos colectivos de Matamoros, Reynosa, Nuevo Laredo, Piedras Negras, Ciudad Juárez y Tijuana.

Sitios web

www.stps.gob.mx

www.inegi.gob.mx.BIE