

00861

2

rej.

CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS INDUSTRIAS MAQUILADORAS
DE EXPORTACION DE CIUDAD JUAREZ, CHIHUAHUA.
EL PUNTO DE VISTA OBRERO.

DALIA BARRERA BASSOLS.

Tesis de Maestría en Economía
División de Estudios de Posgrado
Facultad de Economía, U.N.A.M. 1987.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E .

Introducción.

Capítulo I Tres lustros de la industria maquiladora
de exportación en Ciudad Juárez.

Capítulo II Condiciones de trabajo en las maquiladoras
electrónicas, del vestido y procesadoras -
de cupones. El punto de vista obrero.

Capítulo III Condiciones de trabajo y respuesta obrera.

- Notas finales.

- Apéndice Estadístico.

- Bibliografía.

Introducción.

A más de 20 años de iniciado el Programa de Industrialización Fronteriza en nuestro país, el crecimiento explosivo de la Industria Maquiladora de Exportación ha llamado la atención de diversos estudiosos sociales, -- dando lugar a numerosos esfuerzos de investigación en -- torno a la problemática económica y social que este tipo de industria genera.

Como es sabido, a raíz de la crisis de los años -- sesentas y de la llamada crisis del fordismo-taylorismo a nivel del proceso productivo mismo, en el contexto de la lucha por los mercados entre las potencias industria -- les más importantes del orbe ante la caída de la tasa de ganancias, se implementa el proceso llamado "nueva divi -- sión internacional del trabajo", sobre la base de la uti -- lización del "obrero-masa internacional"⁽¹⁾.

Entre otros, el Estado mexicano comienza a ver en -- este proceso la posibilidad de emprender una cierta for -- ma de industrialización, del tipo maquilador de exporta -- ción. Después de "ensayar" esta posibilidad para la -- franja fronteriza norte de nuestro país, surge la pro -- puesta de ampliar las facilidades para esta modalidad de industrialización hacia el resto del país⁽²⁾, con lo -- cual se reaviva la polémica entablada en diversos medios académicos y políticos, en torno a la "conveniencia" o -- "validez" de una política de "maquilización" del país.

Claramente comienzan a perfilarse dos "bandos" en -- esta polémica. Los partidarios de este modelo industria -- lizador resaltan sus "ventajas" como creador de nuevas -- fuentes de empleo, de proporcionador de divisas para la na -- ción, de capacitador de mano de obra industrial utiliza -- ble en un futuro por la industria nacional, de productor de una "derrama" económica en las ciudades en que se --

(1) Cfr. B. Coriat, El Taller y el Cronómetro, Siglo XXI, editores.

(2) Cfr. Plan Nacional de Desarrollo.

desarrolla, etc. De otra parte, los detractores de esta opción señalan que crea empleos, pero al incorporar a mujeres jóvenes al mercado laboral, y al ser estas empresas poco estables y de gran rotación de personal, genera también desempleo masivo, distorsionando además el mercado laboral , al implicar un proceso drástico de -- "feminización" de éste. Además, se plantea que este tipo de industrialización acentúa las relaciones de "de--pendencia" respecto a los E.E.U.U., implicando una forma "distorsionante" y "superficial" de industrialización. Finalmente, se denuncia lo que se ha dado en llamar la sobre-explotación de la fuerza del trabajo en las industrias maquiladoras de exportación.

Los estudios hasta ahora generados en nuestro país acerca de esta industria , sin dejar de constituir un -avance importante en el conocimiento de las caracterís--ticas de dichos procesos, y de los "efectos" socioeconó--micos de su desarrollo en la franja fronteriza norte, -contienen una serie de generalizaciones y ausencias aún por llenar. Ante este hecho, nos planteamos como pri--mer paso, la necesidad de realizar estudios de las I.M.E. por ciudades, considerando la heterogeneidad del desa--rrollo histórico y social de las ciudades fronterizas.- Además, consideramos importante el profundizar en estu--dios por ramas y tamaño de las empresas, por tratarse -de industrias que, operando bajo un mismo régimen legal, implican procesos de trabajo diversos, condiciones labo--rales distintas, etc. Finalmente, encontramos una gran ausencia: el no abordar el análisis del "impacto" de la formación de esta nueva capa obrera sobre el proceso de formación de un proletariado industrial fronterizo, y -sobre el movimiento obrero local y las formas de con---ciencia social, rebasando los enfoques existentes sobre la "paz laboral" que el Estado y sus diversas instan---

cias deben "garantizar" para este proceso maquilador. -

A través de toda esta problemática, una cuestión surge como definitoria, y es el de la condición necesaria para la "rentabilidad" de estas empresas, de desarrollar en formas de intensificación del trabajo, en medio de condiciones laborales difíciles, y que se expresa como el agotamiento prematuro de las fuerza de trabajo por ellas empleada, proceso que ha dado pie para definir este tipo de industrialización como "taylorización sanguinaria"⁽³⁾. En esta línea nos propusimos emprender el análisis del sujeto social "creado" por este proceso maquilador: las mujeres obreras, su experiencia laboral las I.M.E., bajo ciertas condiciones laborales, así como las respuestas planteadas por ellas ante esta situación.

Nuestra investigación, iniciada en 1981, se restringe a las obreras del Programa de Industrialización Fronteriza en Ciudad Juárez, segunda ciudad maquiladora para ese año, después de Tijuana B.C. La ciudad de nuestro estudio contaba ya para 1982, con cerca de 43 000 trabajadores de maquila concentrados en tres parques industriales.

Siendo más del 80% de la fuerza de trabajo absorbida por el Programa de Industrialización Fronteriza formado por mujeres, el "fenomeno maquilador" incide directamente en la condición de la mujer trabajadora fronteriza. En la ciudad de nuestro estudio, al igual que en el P.I.F. a nivel nacional, las ramas más importantes eran la electrónica y la de la confección, las cuales se caracterizaban por absorber mano de obra femenina de manera predominante. Nuestra investigación abarcó estas dos ramas, así como otra particularmente significativa en términos cualitativos, en el caso de Ciudad --

(3) Cfr. Alain Lipietz, "¿Hacia una mundialización del fordismo?", en Teoría y Política, Año III No. 7-8, julio-diciembre de 1982. Este autor plantea que, en la nueva división internacional del trabajo se trata más de taylorismo que de fordismo; "Lo que se "deslocaliza" son puestos de trabajo parcelados y repetitivos, pero no relacionados por un sistema automáticos de máquinas"(op.cit.pág.39).

Juárez, y que es la de procesadoras de cupones de descuento, primera en instalarse en esta ciudad.

El análisis se centró en las condiciones laborales imperantes en estas tres ramas, desde el punto de vista de las obreras, en el contexto de la formación de una nueva capa dentro de la clase obrera juarense, con incidencia directa en el movimiento obrero local.

Así, en el Capítulo I analizamos el desarrollo del P.I.F. en Ciudad Juárez y sus repercusiones en la formación del proletariado industrial en esta ciudad, así como las características de las I.M.E. y el tipo de fuerza de trabajo empleada por ellas, su tiempo de permanencia dentro del P.I.F., etc., para concluir con el diagnóstico de su impacto en el mercado laboral local.

En el Capítulo II se abordan las condiciones de trabajo existentes en las tres ramas mencionadas, vistas desde la experiencia obrera, pasando en el Capítulo III al análisis de las respuestas obreras a estas condiciones laborales y su expresión en el movimiento obrero local.

El levantamiento de datos empíricos primarios para nuestro estudio se realizó en 1981 y 1982, a través de seis meses de trabajo de campo, y abarcando la aplicación de una encuesta, relativa a las condiciones de vida y de trabajo, a 162 obreras de maquila.

La aplicación de las encuestas no pudo realizarse al interior de las fábricas, sino que debió efectuarse fuera de las horas de trabajo, esto debido a las múltiples reticencias que las empresas mostraron respecto del estudio de las condiciones de trabajo que en ellas impera. Además de las encuestas se realiza-

ron diversas entrevistas abiertas a obreras, a diversos funcionarios del IMSS y de otras dependencias oficiales, así como a líderes sindicales locales.

De las obreras encuestadas, 110 pertenecían a la rama electrónica, laborando en 28 de las 40 electrónicas censadas en 1979, representando así el 57.14% de las I.M.E. electrónicas, y el 79.88% de los empleados por ellas.

Treinta y tres de las obreras de la muestra trabajaban en una maquiladora de la confección, representando a 11 empresas (52.38% de las I.M.E. de la confección), y a 4 800 empleados (60.9% de los empleados por esta rama).

De las obreras de la muestra, 11 pertenecían a maquiladoras procesadoras de cupones, representando a las tres empresas de esta rama y al total de empleados de ellas.

Mis agradecimientos a Lilia Venegas, compañera de trabajo durante esta investigación, a Jussara Texeira, directora de tesis y a Carlos Aguirre, con quienes discutí las ideas aquí planteadas, y a quienes relevo de toda responsabilidad respecto a los resultados de este trabajo, no sin dejar de señalar que sus valiosas observaciones y paciente ayuda en la revisión del texto, resultaron decisivas para su enriquecimiento y desarrollo.

Finalmente, debo cumplido agradecimiento a las obreras que cooperaron de manera definitiva en la realización de esta investigación, la cual espero contribuya de algún modo a esclarecer y difundir sus experiencias y aspiraciones, como sujeto social del proceso maquilador.

Capítulo I.

Tres lustros de industria maquiladora de exportación en Ciudad Juárez.

Efectos en la estructura de su población trabajadora.

El proceso de "industrialización maquiladora" de la franja fronteriza norte es un fenómeno que, como -- hemos visto, ha merecido la atención de diversos estudiosos sociales, habiendo generado ya, para 1980, varios trabajos que abordaban las consecuencias socioeconómicas del Programa de Industrialización Fronteriza -- en algunas de las ciudades fronterizas más importantes. De éstos, resultan relevantes para nuestra investigación los trabajos de Jorge Carrillo y Alberto Hernández⁽⁴⁾ y los de Patricia Fernández Kelly⁽⁵⁾, que abordan diversos aspectos de la condición de las mujeres -- absorbidas por el P.I.F. en esta ciudad. Asimismo, -- las investigaciones de Alicia Castellanos⁽⁶⁾ y de Oscar J. Martínez⁽⁷⁾, nos ofrecen una visión de conjunto acerca de la historia de Cd. Juárez, incluyendo su -- "etapa" maquiladora.

Sin embargo, los estudios existentes no han abordado el análisis de la incidencia del P.I.F. en términos de la composición de clase de las masas trabajadoras fronterizas. Y así como en términos globales la implementación del P.I.F. ha tenido efectos socioeconómicos muy diferentes, de acuerdo a las características de las diversas ciudades fronterizas, los cambios producidos a nivel de la composición de clase de las --- masas trabajadoras, han sido igualmente diferentes.

(4) Cfr. de estos autores, La mujer obrera en la industria maquiladora. El caso de Ciudad Juárez. Tesis, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 1982. México.

(5) Cfr. Patricia Fernández Kelly, "Mujeres y Maquiladoras en Ciudad Juárez", en Cuadernos Políticos No. 40, abril-junio de 1984. México.

(6) Cfr. Alicia Castellanos G., Ciudad Juárez. La vida fronteriza. Ed. Nuestro Tiempo, México, 1980.

(7) Cfr. Oscar Martínez, Ciudad Juárez. El auge de una Ciudad Fronteriza a partir de 1848. F.C.E., México, 1982.

Para poder avanzar en este sentido, el presente capítulo presenta en la primera parte un panorama de la situación económica y social de Ciudad Juárez, para 1960-1965, tomando en cuenta las peculiaridades de su desarrollo socioeconómico y de la composición de su población trabajadora hasta ese momento. En una segunda parte, se analiza el desarrollo del Programa de Industrialización Fronteriza, a partir de 1965, hasta el período de la investigación directa (1980-81). Con estos elementos abordamos entonces el análisis de los cambios estructurales dentro de la composición de la clase trabajadora en la ciudad, producidos a partir del Programa de Industrialización Fronteriza, para lo cual presentamos las características más importantes de las I.M.E. juarenses por ramas, así como del tipo de fuerza de trabajo que éstas absorben, el tiempo promedio de permanencia en este tipo de industrias, etc., esto es, su "impacto" en el mercado laboral local.

1.1 Estructura productiva y del empleo en Cd. Juárez en 1965.

Al igual que otras ciudades fronterizas, Ciudad Juárez ha sido tradicionalmente una ciudad "de servicios" o "terciaria", cuya actividad agropecuaria se vio fuertemente reducida a partir de la crisis del algodón de fines de los años cuarentas, y por la escasez de agua para riego. Encontramos así que, a la llegada de las industrias de maquila, el sector terciario (servicios y comercio) era el más vigoroso, seguido de un no desdeñable sector industrial, y un disminuido sector agrícola. Además, su condición de dependencia frente a la economía de El Paso marcaba su estructura económica y social, de manera que, no tanto los servicios como el comercio se encontraban estrechamente li-

gados al turismo norteamericano, desde hoteles y restaurantes, hasta expendios de licor, artesanías, prendas de vestir, artículos de piel y platería, pasando por los servicios médicos, y los ofrecidos en talleres de reparación de autos, carpinterías, salones de belleza, etc. De otro lado, el comercio de bienes de consumo dirigido a los compradores locales estaba formado por tiendas de abarrotes, mueblerías, tiendas de ropa, zapaterías, ferreterías, etc., que padecían la competencia en calidad y precios que representaban los comercios de El Paso⁽⁸⁾.

De esta manera, y a pesar de sus antecedentes históricos, las actividades agrícolas, se vieron fuertemente presionadas, la escasez de agua, así como la llamada crisis del algodón en los sesentas se había marcado ya un giro radical en la estructura productiva de esta ciudad, de manera que, si en 1955 las empacadoras y las despepitadoras de algodón aportaban el 27.4% de la producción bruta total del municipio, para 1965 representaban tan sólo un 5% de ésta⁽⁹⁾. La contracción de las actividades agropecuarias había incidido drásticamente en la "terciarización" de esta ciudad, de manera que en los años sesentas, su industria estaba formada por pequeñas y medianas empresas de tipo "tradicional", como cervecerías, fábricas de whiskey, despepitadoras, madererías, materiales de construcción, fábricas de muebles, lecherías, empacadoras, embotelladoras, etc., con una gruesa capa de talleres de tipo artesanal como carpinterías, ebanisterías, talleres de hierro forjado y de barro cocido así como talabarterías y paletterías, fábricas de vidrio soplado, linotipográficos,

(8) Cfr. Alicia Castellanos, op. cit., pág. 155.

(9) Alicia Castellanos, op. cit., pág. 120.

(10) La Cervecería Cruz Blanca era, hasta antes del establecimiento del Programa de Industrialización Fronteriza, la empresa fabril más grande, con 395 empleados. Cfr. Alicia Castellanos, op. cit., págs. 147-148.

offset y encuadernación (11).

Esta estructura productiva se veía reflejada en el distribución por sectores de la Población Económicamente Activa, que en el censo de 1960 reportaba un 59.4% de empleados por el sector terciario (30.6% en servicios, 20.8% en comercio, y el 6.0% en comunicaciones y transportes), en tanto que el sector secundario absorbía al 33.7% (22.2% en la industria de la transformación, 10.9% en la de la construcción y 0.6% en la electricidad y gas). Más aún, ya que en aquel entonces -- las actividades del sector primario representaban únicamente al 6.9% de la P.E.A. (6.4% en actividades agropecuarias, y 0.5% en actividades extractivas). (Ver -- cuadro Núm 1, Apéndice Estadístico)

No debemos dejar de considerar que dentro de la Población Económicamente Activa se tomó en cuenta a -- los "Tarjetas Verdes" o "commuters" (ciudadanos norteamericanos de origen mexicano, residiendo en Cd. Juárez), lo que contribuye a "inflar" la estructura productiva de Cd. Juárez. Dichos trabajadores eran una capa considerable del Ejército Industrial de Reserva para el capital norteamericano. Hemos de completar este mosaico de la población trabajadora de Ciudad Juárez, considerando a una numerosa población "flotante", en espera de pasar "al otro lado" como braceros legales o ilegales, sobre todo a los Estados de Texas, Arizona y Nuevo México. Estos braceros, de acuerdo con el momento de su ciclo migratorio, contribuían a engrosar la numerosa capa de desempleados, la cual se ve acrecentada -- con el fin del Programa de Braceros, en 1965, a partir de las deportaciones masivas de mexicanos, de manera -- que, para 1970, el desempleo alcanzaría una cifra del 21% en los municipios fronterizos del norte (12).

(11) Armando B. Chávez M., Historia de Cd. Juárez, Chihuahua, México, 1970.

(12) Cfr. IX Censo General de Población, 1970 D.G.E. S.I.C.

En síntesis, a la llegada de las Industrias Maquiladoras de Exportación, la población trabajadora de Ciudad Juárez se encontraba ocupada mayoritariamente en el sector servicios y en el comercio, estrechamente ligados al turismo y al consumo norteamericano en Ciudad Juárez, con una clase obrera industrial-artesanal que constituía un tercio de la P.E.A., empleada tanto en pequeñas y medianas industrias, como en talleres de reparaciones diversas y en talleres de tipo artesanal y mayoritariamente formada por hombres⁽¹³⁾. Finalmente, una capa pequeña de proletarios era empleada en labores agrícolas del lado mexicano. El Paso y otras áreas de los E.E.U.U. atraían a un cierto número de juarenses, bajo la forma de Tarjetas Verdes o de braceros legales o ilegales, en labores agrícolas, en los servicios y en la industria. La población "flotante" y los desocupados locales, conformaban una amplia reserva laboral, a ser utilizada o desechada, de acuerdo con los vaivenes del ciclo económico y de la expansión capitalista en los E.E.U.U. Dentro de este panorama ¿qué perspectiva de empleo tenían las mujeres juarenses? -- Aunque no existen estadísticas al respecto, encontramos evidencias del trabajo femenina en las labores agrícolas (pizca de tomate, fresa, betabel, etc.), en agroindustria (empacadoras y enlatadoras), y como sirvientas, meseras, dependientes comerciales, del lado americano⁽¹⁴⁾. En Ciudad Juárez, el sector industrial absorbía a escasas mujeres, en tanto que los servicios y el comercio las atraían fuertemente, en empleos de bailarinas, meseras, recamareras, dependientas comerciales, sirvientas, sin menoscabo de la prostitución, que para los años sesentas era aún una "alternativa laboral" para un número importante de la población feme-

(13) Alicia Castellanos señala a este respecto que los talleres de reparaciones automotrices y otros "son más bien servicios derivados de la industria", en tanto que carpinterías, herrerías, reparadoras de calzado, sastrerías y tapicerías, tienen un carácter más bien artesanal. Alicia Castellanos, op.cit., pags. 14 a 48.

(14) Información Hemerográfica El Fronterizo, 1964-1965. A partir de este año, desaparece toda oferta de empleo en los E.E.U.U. para mujeres obreras, persistiendo tan sólo las de las costureras especializadas en ciertos tipos de operaciones y labores de otras industrias.

nina en edad laboral.

Con la instalación de las Industrias Maquiladoras - de Exportación, las opciones laborales para las mujeres juarenses se vieron radicalmente transformadas, a la -- par que la estructura productiva y de la clase trabaja- dora de dicha ciudad.

1.2. Evolución del Programa de Industrialización Fronteriza en Ciudad Juárez. (1965-1980) Sus efectos sobre la -- estructura productiva y de la P . E . A .

Como respuesta a las peculiaridades del desarrollo - de las ciudades fronterizas, y con vista a integrar más a dichas ciudades al mercado interno nacional, el go- bierno federal establece una serie de políticas a par- tir de los años sesenta, que se expresan en el Progra- ma Nacional Fronterizo (1961), en la introducción de - los llamados "artículos gancho" (1971) y en el Progra- ma de Industrialización Fronteriza (1965). Mientras - las dos primeras medidas se dirigen más hacia la reten- ción de los compradores del lado mexicano, la última - surge de la confluencia del interés del gobierno fede- ral por generar más divisas y contrarestar el desempleo provocado por el fin del Programa de Braceros, con los intereses de ciertos grupos de capitales norteamerica- nos, producto de la llamada tendencia a la "internacio- nalización del capital", que se generara a principios de los años sesentas.

El Programa Nacional Fronterizo introdujo ciertos - cambios sobre todo en la vida turística y comercial de Ciudad Juárez, al "embellecer" la ciudad haciéndola -- más atractiva para el turista, mejorando ciertas condi- ciones de urbanización y desarrollando la infraestruc- tura turística (construcción del Museo de Arte, del --

Hotel Camino Real, etc.). De otra parte, bajo este --- programa se otorgaron ciertas facilidades fiscales a -- las ventas de primera mano de materias primas o productos terminados nacionales, incrementándose el comercio con el interior del país. Esta medida fue ampliamente reforzada por la introducción de los "artículos gancho" (productos procedentes de los E.E.U.U., con permiso de importación a bajas tasas fiscales para retener a los - compradores nacionales en los comercios del lado mexicano), y por la construcción, en 1975, de un gran centro comercial del tipo de los "shopping center" norteamericanos.

El Programa de Industrialización Fronteriza, fue pro movido en Cd. Juárez por un grupo de inversionistas nacionales⁽¹⁵⁾, se desarrolló lentamente en un principio, de 1965 a 1968; 1969 es el año del "despegue", con un -- crecimiento sostenido hasta 1975, baja en 1976 y 1977, y repunte en 1978, año a partir del cual el número de em presas se mantiene creciente. (Ver cuadro II). Un factor esencial en la superación de la llamada crisis ma-- quiladora de 1974-75 fue la devaluación constante del - peso mexicano a partir de 1976, medida que aumentó la - competitividad de México como país maquilador, al reducir constantemente los costos salariales, presupuesta-- dos en dólares.

El análisis de información hemerográfica nos permite ver que, detrás de cifras como la del número de empre-- sas, se encuentran grandes cambios en la composición de las I.M.E. de Cd. Juárez, con cierres de empresas que - son sustituidas por otras, en tanto que, a pesar de las cifras crecientes del personal ocupado por dichas industrias, encontramos períodos de despidos masivos, cie-- rres y reducciones de la jornada laboral. Desde 1970,-

(15) Este grupo se constituyó como la Promotora Mexicana Fronteriza, S.A. (PRONEFSA).

particularmente en 1975-1976, y en menor medida en 1980-1981, encontramos años de gran recambio, con cierres y desempleo masivo, e instalación paralela de nuevas empresas.

Otro aspecto sobresaliente es el del cambio en las tendencias de conformación por rama productiva de la I.M.E. de Cd. Juárez, de manera que las primeras maquiladoras, predominantemente madereras y peleteras, pasaron a ser, a partir del comienzo de los años sesentas, rebasadas en número por las industrias eléctricas y de costura⁽¹⁶⁾, en tanto que a nivel nacional, las electrónicas han sido siempre superiores a las del vestido, en número y en personal ocupado. (Ver cuadro Núm. III).

Ciudad Juárez se disputó desde el inicio del P.I.F., el liderazgo maquilador con Tijuana, la otra gran ciudad fronteriza, llegando a rebasarla en número de empresas en el año de 1979, a pesar de haber tenido siempre un mayor número de personal empleado, por tratarse desde el inicio de empresas de mayor tamaño promedio. (Ver cuadro Núm. II). Este "boom maquilador" se refleja en el hecho de que, para junio de 1980, esta ciudad contaba ya con tres grandes parques industriales y dos medianos, implicando esto un proceso de urbanización acelerada.

Este explosivo crecimiento industrial, ocurrido en tan sólo tres lustros, determinó cambios sustanciales en la estructura productiva y en la composición de la población trabajadora de Ciudad Juárez. Considerando las estadísticas de los Censos Generales de Población, encontramos que, si el sector secundario ocupaba en 1960 al 33.7% de la población económicamente activa, para 1970, absorbía al 26.3%, en tanto que en 1980 dicho

(16) Si para octubre de 1968, en El Fronterizo, se hablaba de 12 I.M.E., de las cuales cinco procesaban productos de madera, dos fabricaban ropa, dos eran electrónicas y las tres restantes eran una fábrica de fertilizantes, una de artesanías, y una enlatadora, para marzo de 1971, de las 19 I.M.E. de Cd. Juárez siete eran electrónicas, cuatro de productos de madera, una empacadora, dos de productos de piel, y una de otros.

sector daba empleo al 28.7% de ella, mostrándose incluso una reducción en términos absolutos, en el personal empleado por la industria. Aparentemente, pues, el proceso de "terciarización" de la ciudad de nuestro estudio seguía adelante. Sin embargo, dado que las cifras presentadas por el X Censo General de Población resultan gravemente deficientes⁽¹⁷⁾, recurrimos a otras fuentes, para investigar los efectos de la instalación de la I.M.E. en Cd. Juárez, quince años después de su inicio.

Así, según un estudio de la Dirección de Desarrollo Socioeconómico del gobierno municipal, Ciudad Juárez tenía, para 1979 una P.E.A. de 159,838 personas, el 2.7% de la cual estaba empleada en el sector I, 38.44% en el sector II, y 60.16% en el sector III (Ver Cuadro Núm.IV). En dicho estudio, se estimaba la población juarense que laboraba en El Paso, como un 13% de la P.E.A. total, ocupándose, de acuerdo con la investigación de Castellanos, bajo formas de conmuters y de braceros ilegales. -- Los conmuters entrevistados por la autora, se ubicaban en la industria (38%), comercio y servicios (24%), construcción (20%) y agricultura (10%), en tanto que los braceros se dirigían al sector agrícola (55.8%), al sector secundario (23.9%) y al sector servicios (20.2%). Dentro de estas cifras están comprendidas las mujeres juarenses, ocupadas como sirvientas, y dependientas en establecimientos comerciales, e incluso como meseras, bailarinas, etc., en los cabarets de El Paso. Aunque resulta difícil, con los datos disponibles, definir el porcentaje de la P.E.A. juarense que trabaja "del otro lado" como bracero ilegal, distinguiéndola de la población flotante, que utiliza a Juárez como lugar de paso, y que viene del interior de la República. (18)

(17) Sirva de ejemplo mencionar que dicho Censo presenta a la Ciudad Juárez en 1980, con tan sólo poco más de medio millón de habitantes, mientras que todas las estimaciones oficiales y del sector privado sitúan esta población en alrededor de un millón de habitantes.

(18) Recuérdese que Cd. Juárez es, después de Tijuana, el segundo lugar de paso para los braceros, absorbiendo Texas al 24.7% de ellos, Arizona el 9.91% y Nuevo México el 15%, en tanto que California ocupa el 50.8% de éstas, y el resto de los E.E.U.U. al 13.1%. Cfr. Análisis de algunos resultados de la Primera Encuesta de Trabajadores Mexicanos no documentados devueltos de los E.U., CENIET, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1977.

Si complementamos el análisis de la distribución de la P.E.A. por sectores y ramas, con el de las industrias, comercios y servicios existentes en Cd. Juárez para 1979, (Véase cuadros Núms. V, VI y VII), encontramos que si bien el sector secundario se vió reforzado por la instalación de las I.M.E., las industrias no maquiladoras se man tuvieron básicamente como pequeñas y medianas industrias, procesadoras de alimentos y materias primas (cerveceras, hieleras, lecheras, embotelladoras, empacadoras, materiales para construcción, etc.), en medio de un mar de pequeños talleres de reparación de automóviles, de artículos eléctricos, de calzado, instalación de aparatos de aire y calefacción, etc., y de otras más, de tipo artesanal, como carpinterías, tapicerías, sastrerías, etc. Así, los talleres de reparaciones (automotrices, de artículos eléctricos, y de calzado) constituían el 38.71% de las industrias afiliadas a la CANACINTRA en 1979, en tanto que las industrias de transformación propiamente dichas representaban únicamente al 18.55% de dichos establecimientos. (Ver Cuadro Núm. V).)

Por su parte, la actividad comercial, que ocupaba el 15.96% de la P.E.A. en 1978, seguía formada por misceláneas, tiendas y abarrotes en general, y "segundas", que juntos representaban el 37.37% de los establecimientos, con un 22.41% formado por actividades comerciales fuertemente influenciados por las ventas a turistas de todo tipo (tiendas de curiosidades, cervecerías, cantinas y expendios de licores, farmacias y gasolineras). El resto de los establecimientos (40.22%) está formado por comercios con compradores locales y turistas ocasionales. (19) (Ver Cuadro Núm. VI).

En el rubro de servicios, que ocupaba el 32.57% de la

(19) Respecto a este punto hay que tomar en cuenta que, con cada devaluación fuerte del peso mexicano, se han venido dando crisis de abasto de ciertos artículos básicos, comprados masivamente por residentes de El Paso, para beneficio de los comerciantes, especialmente los de ventas mayorero. Estas diferencias súbitas de precios comparativos se ven contrarrestadas por el proceso inflacionario de lado del mexicano, que en un cierto tiempo se encarga de borrar las ventajas que representaban para los paseños el comprar en Ciudad Juárez.

P.E.A. en 1979, los servicios y ventas ambulantes representaban al 16.64% de la población ocupada en este tipo de actividad, los servicios domésticos, al 10.74%, los servicios llamados profesionales de oficio, al 25.88%, y los servicios gastronómicos y turísticos, el 6.96%, y -- los servicios profesionales, el 11.39%. De otra parte, -- desde el punto de vista de los establecimientos de servicio, la influencia de los consumidores norteamericanos -- paseños en este sector se refleja, además de en los numeros establecimientos como hoteles y restaurantes, en -- la proliferación de consultorios médicos y despachos de abogados (16.74% de los establecimientos), salones de belleza y peluquerías (4.06%), etc. (Ver Cuadro Núm. VII).

En síntesis, quince años después del inicio del P.I.F., Ciudad Juárez seguía siendo primordialmente una ciudad -- "terciaria", con grave dependencia comercial respecto de El Paso, con una significativa proporción de su P.E.A., -- laborando en El Paso y otras zonas urbanas y rurales de los E.E.U.U. con una pequeña y mediana industria local, -- insuficiente para satisfacer las necesidades de una po-- blación cercana al millón de habitantes, con un aisla--- miento comercial respecto del interior del país, apenas en proceso de ruptura, (paradójicamente a través de los artículos "gancho"), y una proliferación de talleres de tipo artesanal, que sostenían sobre la base del consumo "turístico" de los paseños. Los establecimientos como -- cabarets, cantinas, etc., aunque no en su época de auge, seguían siendo fuentes de empleo de una considerable ca-- pa de juarenses.

Sin embargo, la introducción de las I.M.E. significó la generación de un sub-sector industrial en acelerada -- expansión, que para 1979 ocupaba ya el 21.27% de la --- P.E.A., en tanto que en las industrias no maquiladoras --

daban empleo únicamente al 7.94% de ésta⁽²⁰⁾. De otra parte resulta claro que las I.M.E. crearon un nuevo sector dentro de la clase trabajadora juarense, al incorporar una alta proporción de mujeres como obreras, proceso muy ligado al tipo de industrias que se incluyen en el P.I.F.

Para 1979, las maquiladoras juarenses ocupaban así a 36 206 personas, de las cuales el 86.00% eran obreros - (20.07% hombres y 79.93% mujeres), 8.34% técnicos de producción y 5.64%, empleados administrativos. Las I.M.E. ocupaban para ese año, al 72.8% de la P.E.A. del Sector II, y al 21.27% de la P.E.A. total de Cd. Juárez. (21)

Además dichas industrias actuaron como impulsoras de una expansión y aceleración del proceso de urbanización de dicha ciudad, generando parques industriales, vías de acceso a ellos, así como unidades del INFONAVIT, e, inclusive, dieron gran impulso al comercio juarense, a través de la llamada "derrama económica" en sueldos y salarios. (22)

Tenemos así que, después de tres lustros de industrias maquiladoras, a pesar de seguir su proceso de "terciarización", Ciudad Juárez presenta un panorama de transformaciones profundas en lo urbano y lo industrial, así como un impacto considerable en su actividad comercial. Pero lo que nos resulta más importante, desde el punto de vista social, es el surgimiento de una clase obrera nueva, en expansión acelerada, que implica la posibilidad del desarrollo de formas de conciencia social propias del proletariado industrial, y que, como veremos en el Capítulo III de esta investigación, representa una capa fundamental dentro de las estrategias del sindicalismo oficialista de Cd. Juárez.

(20) Esta cifra no incluye a los diversos talleres de servicios y reparaciones. Si los tomamos en cuenta dentro del sector industrial, la población económicamente activa absorbida por industrias no maquiladoras representa el 17% de la P.E.A. total (Ver Cuadro Núm. IV).

(21) Esto, si no consideramos los talleres de reparación y servicios como parte del Sector II. Si los incluimos en éste, las I.M.E. ocupaban al 55.32% de la P.E.A. total de dicho sector.

1.3 Características de las I.M.E. de Ciudad Juárez para 1981.

Resulta entonces importante precisar qué tipo de maquiladoras han "preferido" localizarse en Ciudad Juárez, cuál es el tamaño de dichas empresas, qué tipo de relaciones se tienen con la matriz, etc., para pasar entonces al análisis del tipo de fuerza de trabajo empleada por ellas, mostrándose así su incidencia en el mercado laboral juarense.

Como hemos visto, la composición por ramas de las -- I.M.E. de Cd. Juárez fue transformándose hasta predominar las industrias electrónicas, seguidas de las llamadas textiles (que en rigor son industrias de la confección). En el cuadro Núm. VIII podemos observar que, para 1981, las maquiladoras electrónicas representaban el 46% de los establecimientos, empleando al 67.9% del personal, en tanto que las llamadas textiles constituían el 18.3% de las empresas, ocupando al 18.6% de los empleados. Las dos ramas que quedaron atrás (la de productos de madera y la de productos de piel) representaban cada una, el 8.6% de las empresas, dando ocupación al 3.1% y al 2.3% de los empleados, respectivamente. -- Otro tipo de maquiladoras presente en el desarrollo del P.I.F. en Ciudad Juárez es el de las procesadoras de cupones de descuento, las cuales aunque constituían únicamente el 2.6% de las empresas, ocupaban al 6.6% de los empleados. Finalmente, las maquiladoras de productos diversos representaron el 6.1% de los establecimientos y el 1.0% de los empleados. Del 9.5% de las empresas no se obtuvieron datos suficientes para ubicarlos dentro de esta clasificación, ocupando por lo menos a un 1% de la fuerza de trabajo.

- (22) Ciertamente es que, como afirman Castellanos y otros autores, con la instalación de los I.M.E. la dependencia de Cd. Juárez respecto de la economía norteamericana se vio incrementada, provocándose gran conmoción económica y social en las épocas de crisis de dicha industria, presentándose su cierre total como una "catástrofe social" en esta y otras ciudades fronterizas.

Las maquiladoras de productos eléctricos y electrónicos eran las más grandes en promedio, con un 3.5% de ellas con más de 500 empleados, la más grande de las cuales ocupaba a 5481 personas. Los establecimientos de - menos de 100 empleados representaban el 13.2% del total de las empresas, en tanto que los que ocupaban de 100 a 200 empleados constituían el 20.8% y los de 200 a 500 - significaban un 26.3% (Ver Cuadro Núm IX).

Entre de las matrices o las firmas subcontratadoras, encontramos a empresas multinacionales como la AMF, --- AMPEX, GENERAL ELECTRIC, WESTINGHOUSE, SPRAGUE INSTRU-- MENTS, R.C.A., etc, y otras que parecen ser de menor pe so en la industria electrónica a nivel internacional -- (Globe Union, Coilcraft, Finney Manufacturing Co., Stan dard Grisby, etc.). Diecinueve de las matrices tenían otras filiales en el resto de la República Mexicana, ya sea bajo la forma de Industrias Maquiladoras de Exporta ción, o no. (AMPEX, GENERAL ELECTRIC, ESSEX, WESTING-- HOUSE, ALLEN-BRADLEY, ADMIRAL, R.C.A., etc) (Ver Cuadros Núms. X y XI). Además precisamente por el hecho de pre dominar en esta rama la operación para grandes corpora ciones multinacionales, la localización de las subcon-- tratadoras o matrices se encuentra dispersa en las di-- versas ciudades industriales de los E.E.U.U., siendo la "home-city" solamente en tres de los casos del estado - de Texas, y en el resto, de Indiana, Illinois, Nueva -- York, Kentucky, Cincinnati, Cleveland, Detroit, etc. De otra parte podemos encontrar a la misma maquiladora tra bajando simultánea o sucesivamente para cubrir pedidos de distintas casas de una misma multinacional ubicada - dentro de diferentes ciudades de los E.E.U.U., y que -- forman parte de distintas divisiones de la misma corpo ración.

Los productos maquilados son del tipo eléctrico y/o

electrónico (desde arneses para autos, partes de lámparas, capacitores, bobinas, potenciómetros y resistores, hasta circuitos electrónicos de todo tipo, para aparato de T.V., grabadoras, equipo de computación, etc.)

Las industrias maquiladoras textiles son empresas de menor tamaño promedio que las eléctricas y electrónicas, siendo solamente el 9.5% de ellas las que ocupan entre 700 y 100 empleados, en tanto que el 42.7% ocupaba entre 200 y 700 empleados, el 23.8% tenían de 100 a 200 y un significativo 19% ocupaba incluso 100 empleados o menos. (Ver Cuadro Núm. XII).

Los productos maquilados eran generalmente ropa diversa (camisas, chamarras, pantalones, blusas y ropa interior para dama, hasta ropa y material para hospitales) encontrándose también maquiladoras de colchas, adornos de cortinas y vestiduras de auto. A diferencia de las eléctricas y electrónicas, las casas matrices o subcontratadoras resultan ser grandes corporaciones transnacionales en muy pocos casos (WARNACO, FORD y AMERICAN HOSPITAL SUPPLY) en tanto que un 25% de ellos maquilaba para una empresa de El Paso, o de otra ciudad de Texas. Esto coincide con la tendencia de la industria de El Paso a desarrollarse en la rama del vestido de manera que para 1970, esta industria era la de mayor crecimiento en el empleo, empleando en 1970 al 60% del total del personal ocupado en el sector manufacturero de El Paso⁽²³⁾. (Ver Cuadro Núm. XIII). Además, únicamente tres de las casas matrices o subcontratantes tenían filiales en otras ciudades mexicanas (WARNACO, AMERICAN HOSPITAL SUPPLY y AMERICAN ASBESTOS). (Ver Cuadro Núm. XI).

Las maquiladoras de productos de madera son empresas pequeñas (menos de 100 empleados), con sólo dos de ellas de mayor tamaño (1392 y 633 empleados). Los escasos datos acerca de sus matrices o subcontratadoras las ubican

(23) Cfr. A. Castellanos, op. cit., pág. 140. La autora plantea, sin embargo, que esta tendencia ha ido modificándose en los últimos años, presentando la industria electrónica mayor dinamismo que la del vestido, en El Paso.

en diversas ciudades de los E.E.U.U., siendo la más importante maquiladora de madera una filial de una empresa de El Paso, Texas. Los productos son en general molduras y puertas, (Ver cuadro Núm. XIV).

Por su parte, las maquiladoras de productos de piel elaboran botas, guantes y zapatos, así como maletas. Son también de tamaño pequeño (50% de ellas con menos de 100 empleados y 40% con entre 100 y 200), 20% de ellas trabajando para matrices El Paso, 30% para matrices de otras ciudades de E.E.U.U., y del 40% no se obtuvo este dato. (Ver Cuadro Núm. XV).

En estas dos ramas encontramos una presencia considerable de empresas mexicanas, operando como subcontratistas de empresas norteamericanas aparentemente no monopolíticas.

La maquiladoras que procesan cupones eran solamente tres, una de las cuales sí operaba en otras ciudades de nuestro país. Dos de estas empresas eran filiales de -- una norteamericana, en tanto que la otra restante parecía ser nacional, a contrato. En tanto que una de ellas ocupaba a 228 empleados, las otras dos eran de mayor tamaño (696 y 1882 empleados respectivamente). (Ver Cuadro Nú. XVI).

De las industrias clasificadas como de productos diversos, obtuvimos escasa información, ocupando la mayor parte de ellas a menos de 100 empleados. Del mismo modo, las maquiladoras con datos incompletos, fuera de nuestra clasificación por ramas, parecen ser empresas menores a 100 empleados, aunque algunas podrían resultar de mayor tamaño. (Ver cuadros XVII y XVIII).

1.4 CARACTERISTICAS GENERALES DE LA FUERZA DE TRABAJO EM- PLEADA EN LAS MAQUILADORAS JUARENSES.

Para comprender la incidencia del empleo en las maqui-

ladoras de las tres ramas comprendidas en nuestro estudio, dentro del mercado de fuerza de trabajo en Ciudad Juárez, hemos de abordar las características de la fuerza de trabajo que dichas empresas atraen o expulsan, -- de acuerdo con los vaivenes del ciclo económico, basándonos en la información obtenida por nosotros, a través de las encuestas aplicadas a obreras de dicha ramas.

En primer lugar, tenemos que, en su conjunto, las mujeres encuestadas tenían, en un 35.8%, de 21 a 25 años; el 21.6%, tenía de 18 a 20 años; el 17.9%, de 26 a 30; -- el 10.4%, de 31 a 35, en tanto que las obreras encuestadas de 16 a 17 años representaban únicamente el 4.9%, y las de 36 a 40 años, el 3.7% y el 0.6%, las de 40 a 50 años. Del 4.5% no se supo su edad. Es decir, que el 80.2% de las obreras entrevistadas tenían de 16 a 30 años, y el 90.7%, de 16 a 35 años. Así, las trabajadoras mayores de 35 años constituían menos del 10% del total. Esto implica que la vida productiva de una mujer dentro de la industria de la maquila tendería a tener un límite en la edad, siendo escasas las posibilidades de permanecer en este tipo de trabajo al llegar a los 35 años. Ahora bien, las políticas de reclutamiento de empleadas por parte de las empresas, reflejadas en los anuncios de los periódicos locales, casi siempre coinciden en la fijación de un rango de edades de 16 a 35, aunque en ciertos momentos, y de acuerdo con las necesidades de la empresa y/o con las fluctuaciones de la oferta-demanda de fuerza de trabajo, puede restringirse la edad hasta los 25 o 30 años, o no mencionarse siquiera como registro de contratación. (24)

Las divergencias significativas por ramas en este punto parecen llevar a la conclusión de que las empresas procesadoras de cupones tendrían que reclutar un personal

(24) Esta curva de empleo de mujeres por edades no coincide totalmente con la presentada a nivel nacional por las mujeres empleadas en la industria de la transformación, la cual muestra un incremento en la participación de mujeres de acuerdo con la edad, hasta los 25 años. Entre los 25 y 30 años la tasa de participación se reduce, probablemente debido al retiro momentáneo de las mujeres al casarse y tener hijos, pues las cifras de participación de mujeres de 35 a 40 años se incrementan de nuevo.

más joven, seguidas por las electrónicas, en tanto que - las de confección presentan un rango más amplio, con un 12.1% de obreras entrevistadas de 36 a 40 años, frente - al 1.7% en las electrónicas, y la inexistencia de obreras de esa edad en las procesadoras de cupones.

La juventud de las trabajadoras de maquila tiene cierta relación con su estado civil: el 52.5% de las obreras entrevistadas eran solteras, en tanto que el 35.8% eran casadas, o vivían en unión libre, y el 13.6% restante - eran madres solteras o divorciadas. La diferencias por ramas son significativas: en las procesadoras de cupones, encontramos un 62.5% de obreras casadas, frente a un -- 31.3% de solteras, en tanto que en las textiles esta proporción es precisamente la contraria: 36.4% de obreras - casadas, frente al 60.6% de solteras. En las electrónicas tenemos también un 29.2 de obreras casadas, frente a un 53.1% de obreras solteras; sin embargo, en esta rama encontramos un porcentaje considerable de madres solte--ras (14.2%), ausentes en las entrevistas a trabajadoras de las otras dos ramas.

Es sabido que las empresas plantean como requisito - para emplear a las obreras, el que sean solteras, e in--clusive practican análisis clínicos para determinar que no existe embarazo al momento de la contratación. Sin embargo a través del seguimiento de los anuncios perio--dísticos de solicitudes de personal, encontramos que -- mientras en las electrónicas parece ser una constante la exigencia de que sean solteras las trabajadoras a contratar, en las textiles y en las procesadoras de cupones no parece insistirse tanto en ésto, dándose mayor énfasis - en la escolaridad, en el caso de procesadoras de cupones, o en la experiencia en máquinas de coser de tipo indus--trial, en las de confección. En esta rama incluso se -- especificaciones en cuanto a las habilidades de las obre

ras a emplear, remarcándose que se trata de "sobrehilado ras", "bastilladoras", "botonadoras", "ojaladoras", "pespuntadoras" o costureras en máquina industrial de una o dos agujas.

La escolaridad es uno de los requisistos centrales dentro de la política de empleo de las empresas de maquila, existiendo significativas diferencias entre las ramas. En conjunto, las obreras entrevistadas de las tres ramas tenían, en un 6.8% la primaria incompleta; el 44.4%, contaba con estudios primarios completos, en tanto que habían realizado estudios secundarios o equivalentes incompletos, el 16.6% de las obreras, y completos, el 19.7%. Un 6.1% del total de trabajadoras tenía la preparatorio e inclusive la licenciatura, completas o no. Del 6.2% de las obreras no se obtuvo información al respecto.

Sin embargo, encontramos claramente establecido que -- las procesadoras de cupones reclutan a las jóvenes de mayor escolaridad solamente el 25% de sus obreras tenían -- primaria completa, en tanto que las restantes tenían estudios mayores a éstos, con 43.7% con estudios completos de comercio o secundaria, y 12.5% con secundaria incompleta y 18.7% con más de secundaria o comercio. Las electrónicas tenían un 7.0% de obreras con primaria incompleta, 45.1% de obreras con estudios completos de primaria, un 18.6% con secundaria o comercio incompletos, 15.9% con secundaria o comercio completos y solamente un 6.2% con preparatoria o más.

Las maquiladoras de la confección ocupaban un 9.1% de obreras con primaria incompleta, 51.5% con primaria completa, un 12.1% con secundaria o comercio incompleta, y 21.2% con secundaria o comercio completos. Solamente un 3% tenía más de secundaria.

Los anuncios de solicitud de personal de los diarios locales plantean generalmente el mínimo de escolaridad re

querido para el puesto de operadoras; sin embargo, en no raras ocasiones especifican también el máximo de escolaridad aceptable, quizás en la idea de evitarse conflictos con estudiantes "revoltosas" o con muchachas con "mayores aspiraciones a las que amerita el puesto de operadoras".

Una vez que la aspirante a obrera se entera de la posibilidad de emplearse en una planta, deberá acudir a ésta y presentar sus papeles que la acreditan como mexicana, sus certificados de estudios, dos fotografías; generalmente, pero no siempre, dos cartas de recomendación, y posteriormente será entrevistada y se le aplicarán exámenes médicos y "de habilidades"; en ocasiones se pedirá acredite su experiencia previa en puestos semejantes (sobre todo en las industrias de la confección y en algunas electrónicas). Todos estos requisitos hablan del "perfil" de la obrera a emplear, pero también funcionan como un "cedazo" para regular la demanda-oferta de fuerza de trabajo en estas industrias.

La participación de fuerza de trabajo no nacida en Ciudad Juárez, dentro del mercado laboral "abierto" por el P.I.F. corresponde a las características demográficas de dicha ciudad, con una gran porción de inmigrantes en su población total. Así, encontramos que del conjunto de las obreras encuestadas, el 40.12% había nacido en dicha ciudad, en tanto que el 27.16% provenía de otro municipio de Chihuahua, y el 27.66% restante, de algún municipio de los siguientes estados: Durango, Coahuila, Zacatecas, San Luis Potosí, Guanajuato, Michoacán, Hidalgo, D.F. o Sinaloa. Hasta qué punto las tendencias migratorias hacia Ciudad Juárez se han visto afectadas a partir de la instalación de las industrias maquiladoras en esta ciudad es algo que ameritaría un estudio especial, aún por realizarse; sin embargo, podemos plantear, la hipóte

sis de que, si bien no había nacido en Ciudad Juárez un importante porcentaje de las obreras encuestadas, muchas de ellas sí crecieron en esta ciudad, habiendo migrado desde pequeñas con su familia. De esta manera, las mujeres jóvenes que han migrado específicamente para trabajar en las maquilas no parecerían ser más de un 15-20% del total de empleadas por las I.M.E. Las tres ramas abarcadas por nuestro estudio presentaron ciertas diferencias en cuanto al lugar de origen de sus obreras. En las procesadoras de cupones, el 50% de las obreras entrevistadas había nacido en Ciudad Juárez, y el 37.5% en algún otro municipio de Chihuahua, en tanto que solamente un 12.5% había nacido fuera del estado de Chihuahua. El porcentaje de obreras nacidas fuera de Cd. Juárez o algún municipio de Chihuahua, se elevaba al 18.55%, en las electrónicas y al 27.27%, en las textiles.

Es conocido el argumento de que las industrias de maquila absorben fuerza de trabajo que no había sido previamente incorporada al mercado laboral. Sin embargo, los datos de nuestra muestra indican que el 41.31% de las obreras sí había trabajado anteriormente a su ingreso a la maquila, como sirvienta (14.2%), empleada comercial, cajera, secretaria, telefonista o recepcionista (19.7%), como mesera, cocinera, lavaplatos (4.3%), y otros (3.1%). Del 19.7% no se supo la ocupación anterior a la de obrera de maquila. De otra parte, a pesar de las divergencias por rama, podemos decir que solamente el 22.1% de las obreras encuestadas no había entrado al mercado de trabajo, y se hallaba dedicada al hogar (16.6%) o era estudiante (5.5%), en tanto que otro 16.6% se declaró desocupada. Aparentemente, las industrias electrónicas tienden a atraer a una mayor proporción de mujeres "nuevas" en el mercado laboral (23.9%), frente a un 18.7% en las procesadoras de cupones, y 18.2% en las textiles). Dentro de las industrias textiles, por su lado, se calificaron como desocupadas antes de regresar a la maquila, una gran proporción de las obreras encuestadas (27.3%).

Una vez aceptadas por una empresa para trabajar en ella, las trabajadoras acceden a una incierta "estabilidad" en el empleo, que trataremos de matizar con los siguientes datos obtenidos en la encuesta. En primer lugar, encontramos que un 46.3% de las obreras tenían ya contratado de base en su empresa, el 37.6%, tenía contrato por tiempo o "a prueba", en tanto que del 16.0% no se obtuvieron datos al respecto. Además, el 59.9% de las obreras entrevistadas no había trabajado más que en la empresa en que se encontraba laborando al tiempo de la entrevista, en tanto que el 24.1% lo había hecho en otra empresa maquiladora más, el 9.2%, en dos, y el 3.7%, en tres. Las diferencias entre las ramas plantean que las empresas de tipo electrónico tenían un 69.9% de obreras que sólo habían trabajado en esa misma empresa, en tanto que en las textiles, las que lo habían hecho en dos o tres empresas más, eran un 57.6%, lo cual nos habla de una marcada mayor "rotación" de las obreras en esta rama. La "movilidad" de las obreras entre las distintas ramas de maquilas parece ir, de acuerdo a los datos de la encuesta, de las electrónicas a las de procesamiento de cupones o a las textiles, además de la rotación dentro de las mismas ramas (electrónica-electrónica, etc.).

Del conjunto de las entrevistadas, el 15.04% tenía hasta un año de trabajo dentro de la industria de la maquila, independientemente de la rama, el 12.3% tenía entre uno y dos años, el 27.8%, de dos a cinco años, y el 30.9%, tenía de 5 a 9 años trabajando ahí. Solamente el 4.9% había trabajado en las maquiladoras por más de nueve años. Del 8.0% no se obtuvieron datos. Si tomamos en cuenta el hecho de la relativa "juventud" de las empresas maquiladoras mismas, encontramos que si bien existe una gran rotación e inestabilidad en el empleo de este tipo de industria, pero se da una cierta estabilidad para una tercera parte de las trabajadoras, quizás las más -

sanas, hábiles y resistentes, y cuya situación familiar les facilita el permanecer dentro del mercado de trabajo en este tipo de industrias. Sin embargo, es importante recalcar que existen ciertas diferencias por ramas, siendo las procesadoras de cupones las de empleo más estable, seguidas por las electrónicas y las textiles. Así, tenemos que el porcentaje de las obreras con hasta dos años dentro de las maquilas fue de 6.2% en las procesadoras de cupones, frente al 27.4% en las electrónicas, y el 36.4% en las textiles.

Estos datos acerca de las tendencias en el empleo dentro de las industrias de maquila no pueden ser tomados aisladamente. Deben ser matizados a la luz de dos aspectos: uno, el de las características cíclicas de las ramas y otro, el del desgaste acelerado al que son sometidas las obreras en estas industrias ligado a las condiciones laborales en que se ocupa esta fuerza laboral, cuestiones que analizaremos en el Capítulo II. Solamente considerando el panorama en su conjunto podremos esclarecer los múltiples factores que inciden la relativamente fugaz vida productiva de las mujeres en este mercado laboral.

Capítulo II.

Condiciones de trabajo en las maquiladoras electrónicas, del vestido y procesadoras de cupones.

El punto de vista obrero.

La clase obrera "nueva", formada a partir del desarrollo del Programa de Industrialización Fronteriza, se ve inmersa en el mundo fabril, con su disciplina particular y sus exigencias en cuanto a ritmos de trabajo, etc., en condiciones laborales particulares, cuyas características abordaremos en este Capítulo, centrándonos en las tres ramas más importantes en nuestra ciudad de estudio.

Antes de entrar al análisis de los resultados de -- nuestra investigación directa, hemos de ubicar de manera sintética el tipo de proceso de trabajo que se lleva a -- cabo en cada una de las ramas estudiadas, visión que nos permitirá comprender de manera más cabal los aspectos -- planteados por las obreras, así como el tipo de formas -- de organización del trabajo y de control y supervisión -- que en estas industrias impera.

2.1 Caracterización general del proceso de trabajo en -- las I.M.E. estudiadas.

El factor común de las I.M.E. es el constituirse a partir de procesos de trabajo centrados en el ensamblaje, basado en el trabajo manual, y que plantea la posibilidad de reducir costos a través de la relocalización de dicha fase de ensamblaje hacia países con salarios más bajos -- que los de los países de origen. Es este el punto de -- coincidencia entre empresas de ramas industriales tan he -- terogéneas entre sí como la eléctrica-electrónica, la -- del vestido y la procesadora de cupones. Los procesos --

de trabajo concretos de cada una de estas ramas deben -- ser considerados como punto de partida para la comprensión de las condiciones laborales que en ellas imperan.

El desarrollo tecnológico acelerado ocurrido en la industria electrónica ha llevado a la posibilidad de separación de algunas de las fases del proceso y su relocalización geográfica de acuerdo con la necesidad de las empresas de lograr mayores ganancias vía reducción de costos salariales, principalmente. Así, de las ocho fases que integran el proceso de manufactura de un semiconductor, tres o cuatro pueden ser realizadas fuera del país de origen. Las fases de requerimientos tecnológicos más altos (producción del cristal, cortado y pulido, difusión de la "oblea", y marcado y cortado), se realizan en este caso en los E.E.U.U., sobre la base de una mano de obra altamente calificada y costosa. De otra parte, las fases menos desarrolladas tecnológicamente hablando (conectado o montaje, soldadura, sellado hermético y, en ocasiones, prueba final), se trasladan a países de mano de obra más barata, ya que estas fases se realizan con una fuerza de trabajo no calificada, o con bajos niveles de calificación. (25)

En las industria del vestido, los avances tecnológicos han sido menos espectaculares que en la electrónica, centrándose también en las fases previas al ensamblaje mismo. Las fases de diseño, corte y graduación por tallas se efectúa entonces en los E.E.U.U., enviándose posteriormente la ropa ya cortada, para su ensamblaje a las ciudades fronterizas, de donde regresan para su acabado final y venta. (26)

En ambos casos, esta estructura implica responder -

(25) Cfr. de Isaac Minian, Progreso Técnico e Internacionalización de la Producción. ENSAYOS, CIDE, México, 1981.

(26) Cfr. NACLA, "Capital's Flight. The Apparel Industry Moves South". NACLA'S LATIN AMERICA & EMPIRE REPORT, Vol. XI, No. 3 (Marzo de 1977).

a las necesidades de "flexibilidad", surgidas de los cambios tecnológicos en el caso de la electrónica, o de los cambios estacionales de la moda, en el caso de la industria del vestido.

Las empresas maquiladoras dedicadas al procesamiento de cupones surgen de la necesidad de clasificar los cupones de descuento manejados por las compañías de promoción comercial, tanto para incentivar las ventas como para estudiar los comportamientos de la demanda hacia ciertos productos. En los E.E.U.U. se concentran los cupones canjeados por los consumidores, en la compañía promotora de ventas. Esta los canaliza a su maquiladora en Ciudad Juárez, por ejemplo, en la cual las obreras se encargarán de clasificar los cupones de acuerdo a la marca que los empleó, la cantidad de descuento que marcan, etc. Después, realizarán un muestreo para sortearlos y poder realizar así los estudios de mercadotecnia para los cuales fueron diseñados.

Tenemos así que las obreras de nuestra muestra realizaban trabajos de muy diverso tipo, desde el de insertar o soldar alambritos de diversos colores con la ayuda de un microscopio o un cautín, hasta tipos de costura diversa, en máquinas de coser de tipo industrial, pasando por el diestro manejo de sus dedos para separar y clasificar pequeños cartoncitos, por colores, cantidades descontadas, etc.

Sin embargo, al estar todos estos procesos de trabajo centrados en la habilidad y ritmo de trabajo de las operadoras mismas, implican el recurrir a los métodos tayloristas para garantizar el que las obreras realicen su trabajo de la manera más rápida, constante y eficiente posible. Para ello, en las electrónicas y del vestido se realizan estudios de tiempos y movimientos, que -

sirven de base para la fijación de "estándares" o mínimos de producción a alcanzar por las obreras en cada uno de los puestos de trabajo, sirviendo como formas de control y presión para lograr niveles de productividad en constante aumento. Para mantener este sistema se hace imprescindible la existencia de una capa de supervisores o capataces, encargados de vigilar que los operadores -- hagan todo lo posible para mantener la disciplina fabril y obtener la productividad y la calidad deseada.

De otra parte, en las industrias electrónicas funcionan líneas de producción basadas en la determinación de los ritmos de trabajo a través de bandas que transportan el producto a transformar y a las que es devuelto -- después de cada operación. De esta manera, los principios fordistas son incorporados también en algunas áreas del proceso de trabajo de esta rama. En las empresas -- electrónicas más grandes y avanzadas se desarrollan con mayor o menor éxito, intentos de aplicación de métodos -- de "incentivación" a los obreros como los "círculos de calidad" (grupos de obreras de una misma línea o departamento, y que confluyen en la posibilidad de realizar mejoras en la organización del trabajo, o en los modos concretos de realizar las tareas, a partir de la iniciativa de los obreros mismos, y con una concepción de comunicación directa y amplia con los diversos departamentos gerenciales y de producción, además del establecimiento de "premios" económicos al mejor círculo de la empresa, o -- de la misma transnacional en varios países). (27)

Las maquiladoras textiles tienden a ser más atrasadas en cuestiones políticas de administración y organización laboral, aunque las obreras nos refirieron el caso de una maquiladora que incluso contaba con una trabajadora social y un dinámico y avanzado jefe de personal, que realizaban visitas a las casas de las candidatas a ingre

(27) Así, por ejemplo, una gran maquiladora electrónica de Cd. Juárez efectuaba con cursos entre los círculos de calidad, con premios de \$625 pesos al mejor círculo de la planta, evaluando cada mes. Además, cada 3 meses se efectuaban concursos inter-plantas en México, con \$25 dólares de premio, y anualmente se ofrecían --- \$5000 dólares al mejor círculo de calidad de todas las filiales de esta transnacional ubicadas en diversos países. (Entrevista a trabajador de la maquila electrónica, por Lilia Venegas, 1981).

sar en la empresa, vigilando la estabilidad familiar como garantía del buen comportamiento y eficiencia de las operadoras.

El tamaño de la empresa parece tener mucho que ver con la existencia de departamentos diferenciados y especializados para el control de la producción, de la calidad, del personal, etc. Esto hace que en las maquiladoras textiles, de menor tamaño promedio que las electrónicas, se encuentren formas más "tradicionales" de gestión laboral, estando sus obreras abiertas a la posibilidad de --llamar"capataces" a los "supervisores", en tanto que en las electrónicas y las procesadoras de cupones se dió - un rechazo absoluto al término "capataz".

Antes de pasar al análisis de las condiciones laborales que imperan en las tres ramas de nuestro estudio, hemos de tomar en cuenta que una gran parte de las I.M.E. juarenses se hallan instaladas dentro de los parques industriales surgidos a través del P.J.F., lo que implica de entrada una serie de características compartidas.

Las obreras llegan a trabajar (más adelante especificaremos las condiciones específicas del transporte de su hogar a la fábrica), a una fábrica que está formada --por uno o varios "galerones", instalados dentro de un --parque industrial en general limpio, ordenado con jardines, y que da un aspecto general de "pulcritud" y "ornato" que contrastan con la imagen polvosa y poble de las colonias populares, o de los barrios del centro de Juárez, y quizás menos con la de las unidades de INFONAVIT, de --donde provienen las obreras del P.I.F.

Al entrar a su empresa y colocarse en su puesto de trabajo, los puntos en común se desdibujan, reagrupándose y definiéndose de acuerdo con la rama en la que se emplea. A continuación haremos el análisis de las opinio-

nes y consideraciones de las obreras de la muestra acerca de sus condiciones de trabajo, en cada una de las ramas estudiadas.

2.2 Condiciones laborales en las I.M.E. electrónicas.

Como vimos anteriormente, las maquiladoras electrónicas ocupaban en 1981, cerca de 29 000 empleados, representando el 67% del total de trabajadores de maquila de Ciudad Juárez. Los obreros de la muestra laboraban en 28 de las 40 maquiladoras de esta rama, proporcionando una visión de las condiciones laborales en los distintos estratos de empresas, según su tamaño

2.2.1 Horario de la jornada laboral.

En las maquiladoras de tipo electrónico, la jornada laboral es de 48 horas semanales --como en gran parte de la industria nacional-- sin tomar en cuenta las horas extras trabajadas, que son muy variables. (28) Estas 48 horas se cumplen muchas veces, mediante arreglos internos, de la siguiente manera: se trabaja en la semana durante nueve horas diarias y el sábado se completan las tres --horas restantes. En algunas empresas existen dos y hasta tres turnos, siendo todos ellos de entre ocho y nueve horas, inclusive el nocturno, lo que implica una clara violación a la Ley Federal del Trabajo.

Junto a esto, los lapsos o interrupciones de dicha jornada cotidiana son claramente insuficientes para reconstituir adecuadamente el desgaste de las obreras: hay dos interrupciones a lo largo del turno; una primera para tomar el desayuno o un refrigerio menor --cuya duración oscila entre 10 y 20 minutos--, y otra segunda para comer o tomar un alimento más completo --y cuya duración es de entre 25 y 30 minutos--. Si restamos a estos lap-

(28) El laborar horas extras depende tanto de los incrementos en los pedidos de la matriz o empresa contratante, como de las "preferencias" y manejo del descontento y competitividad de las obreras, por parte de los supervisores.

sos el tiempo que las obreras tardan en llegar al lugar donde se alimentan, y las características "trampas" que se realizan en el reloj checador (robándole entre medio minuto y hasta dos o tres minutos), comprendemos que las enfermedades gastrointestinales ocupen un muy importante lugar entre este tipo de trabajadoras, propiciadas por - la necesidad de ingerir los alimentos de manera precipitada y en medio de una situación de tensión nerviosa. (29)

Cabe aclarar que de todas las empresas encuestadas ninguna cumplía con el tiempo marcado por la Ley Federal del Trabajo, para permitir a las madres con hijos lactantes, su amamantamiento normal.

Como parte "complementaria" de la jornada laboral - debemos incluir el tiempo de transporte desde la casa - hasta la fábrica y viceversa.

Nuestra encuesta registró que el 50% de las obreras tardaba de 15 a 30 minutos en transportarse de su casa a su centro de trabajo; el 40% tardaba de 30 minutos a una hora, y el 10% tardaba más de una hora en llegar. En términos generales, las obreras de Ciudad Juárez se benefician del relativamente reducido tamaño de su urbe, lo que les permite que su tiempo de transporte no incremente demasiado su jornada laboral.

Pero lo que no pierden es tiempo lo pagan incomodidad y dificultades en la transportación. Respecto - al medio de transporte empleado, el 48.18% de las encuestadas viajaban en las famosos "ruterías" --similares a nuestras combis "peseras"-- en donde se apeñuscan -- más de 25 obreras dentro de una camioneta cuyo cupo -- "oficial" es sólo de 14. El 24.54% de las entrevistadas reportó viajar en camión, donde, igual que en la -

(29) Las irregularidades en torno al control de la jornada laboral dan lugar a que, en 1980, la Secretaría de Comercio se dé a la tarea de inspeccionar los relojes checadores de las maquiladoras, "por denuncias de que los alteraban en beneficio de la empresa" (El Fronterizo, 22 de agosto de 1980).

Ciudad de México, a la clásica tardanza para pasar, se suma el hacinamiento y el hecho de que los choferes ni siquiera paran para levantar el pasaje, especialmente en las "horas-pico". Por último, el 20.9% reportó viajar en carro propio, mientras un 4.5% declaró hacerlo "en raité", cooperando para la gasolina a la compañera dueña del carro.

Las obreras de la maquila comienzan así sus labores en la fábrica con un considerable grado de fatiga y stress, aunado a la insuficiente reposición del desgaste en sus hogares se ve marcada también por un viaje fábrica-hogar, igualmente pesado y fatigoso.

2.2.2 Puestos, salarios y prestaciones.

Con respecto a la participación femenina, y a la inversa de lo que sucede en la industria a nivel nacional, en la cual más del 70% de los trabajadores son hombres, en la industria maquiladora cerca del 77% de los empleados son mujeres. Se ha hablado mucho acerca del porqué de este hecho. Se dice, por ejemplo, que las mujeres -- tienden a ser más responsables y más aptas que los hombres para los trabajos monótonos que requieren, además, minuciosidad. También se dice que las mujeres son más dóciles que los hombres. Hay que señalar, sin embargo, que los puestos que ellas ocupan en las empresas rara vez son puestos de mando, aunque los títulos de los puestos que ellas ocupan pueden aparentar lo contrario. Por lo general las mujeres son operadoras cuyo trabajo varía, evidentemente, dependiendo de la rama de que se trate.

En la rama de las electrónicas las operadoras cubren una gama muy amplia de actividades, entre las que se cuentan ensamblajes, remaches, soldadoras, empaque,

embobinado, etc. Las "operadoras especiales" surten de material a las líneas; las "jefas de línea" atienden los problemas de producción y calidad, ayudan a las que "se atrasan", y, en ocasiones, pasa "reportes de producción"; las "inspectoras de calidad" revisan la calidad del material que entra a la fábrica, así como la de los productos terminados. Estos "puestos especiales" son más bien técnicos, aunque en ocasiones involucran cierto grado de manejo de personal. Sin embargo no se trata de puestos -- que impliquen un amplio margen de toma de decisiones, ni implican siempre una percepción económica sustantivamente superior a la del resto de las operadoras.

En la muestra se observa, por ejemplo, que cuando -- una operadora ganaba 5 880 pesos mensuales (1981), salario mínimo general de la zona, las operadoras especiales percibían entre 6 000 y 6 300 pesos en el mismo período. Las jefas de línea alcanzaban alrededor de 7 500 pesos y las inspectoras de calidad difícilmente alcanzaban 8 000 pesos. Esta estratificación al interior de la empresa no deja, sin embargo, de implicar diferencias ideológicas, y aún problemas entre las trabajadoras. Al ascender del puesto de simples operadoras algunas asumen una actitud más bien patronal, pero otras se quejan de que el -- sólo hecho de ser supervisoras, por ejemplo, hace que las operadoras les tengan cierta reticencia y rechazo.

El salario percibido por las obreras, jefas de línea y supervisoras, se ve incrementado en ocasiones por el uso de políticas de incentivos económicos a la productividad, por parte de 8.6% de las empresas. De otra parte, el 14.2% de las fábricas de la muestra utilizaban el trabajo de tiempos extras como "recompensa" a las obreras más eficientes y que tenían mejor relación con las -- supervisoras. Los incrementos en los salarios por estas dos causas son variables, ya que en el caso de los incen

tivos económicos, el monto pagado como "bonos de producción", "premios por productividad", etc., era variable de empresa a empresa, en tanto que las horas extras se pagaban en un 40% más del salario mínimo general de la zona, hasta lo equivalente al salario mínimo general. En un sólo caso, se pagaban las horas extras un 100% más -- que el salario normal.

Las empresas que no recurrían a ningún tipo de incentivo, económico o moral, constituían el 46.4% de la muestra. Las empresas de mayor tamaño recurrían a una combinación de incentivos económicos y morales, en tanto que el 21.4% mantenían la política de incentivar sólo moralmente a sus obreras (cenas, comidas, pasteles, días de campo, fiestas, boletos para comer gratis en el comedor de la empresa, juegos eléctricos de los producidos por la fábrica misma, "un perrito, por puntualidad, y, "filosofía").

En dos de las empresas de la muestra (7%), como parte de los incentivos a la productividad, se encontraban los ascensos escalafonarios, que se traducían en el paso de operadora a supervisora, lo cual implica no sólo la posibilidad de un sueldo mayor que el de operadora (aunque no siempre), sino una serie de "ventajas" en el trato de los superiores y en la libertad de movimientos dentro de la empresa, además del "status" mayor en las jerarquías de la organización fabril. (30)

En su mayoría, las empresas maquiladoras de la rama electrónica cumplían con las prestaciones de ley (afiliación de las obreras al I.M.S.S., aguinaldo, vacaciones pagadas, prima vacacional y reparto de utilidades). Además, veinte de las 28 de la muestra (71.4%) ofrecían un

(30) Una obrera expresaba esto muy claramente: "(...) entré de operadora y a la semana siguiente me ascendieron a inspectora de calidad, gano \$ 600 más a la semana que cualquier operadora, pero lo que cuenta no es el salario porque es una miseria la diferencia, sino el trato que a ese nivel le dan a uno. Hay menos tensión, no hay estándar, no tenemos que pedir permiso para ir a l baño o movernos de lugar, puede uno llegar un poco tarde y no te levantan reportes, en fin, el trato es diferente". Cfr. Sandra Arenal, Sangre joven. Las Maquiladoras por dentro. Ed. Nuevo Tiempo, México, p. 48.

seguro contra accidentes. Estos datos parecen haber sido interpretados de manera confusa por las obreras entrevistadas, las cuales no distinguían entre los derechos de atención por accidente laboral en el I.M.S.S. y los seguros que algunas de las empresas más grandes ofrecían de manera adicional a los derechos del I.M.S.S. Finalmente, el 50% de las empresas electrónicas de la muestra había contratado un seguro de vida para sus empleados, dato que parecen estar sesgado debido a la misma confusión, aunque en las entrevistas con líderes sindicales de la C.R.O.C. y de la C.T.M., éstos afirmaron haber con seguido seguros de vida y por accidentes para sus agremiados de las maquilas.

De cualquier forma, el panorama global de las prestaciones de ley, así como el respeto generalizado al pago del salario mínimo general de la zona, implica condiciones laborales un tanto distintas a las encontradas por algunos autores, que daban gran peso a la existencia de maquiladoras clandestinas o no registradas en el I.M.S.S., en las cuales prevalecería el no otorgamiento de las prestaciones de ley, así como el pago por debajo del salario mínimo legal. Estos trabajos implicaban además una confusión importante en cuando a condiciones laborales en cada una de las ramas maquiladoras, generalizando por ejemplo la idea del pago a destajo como forma salarial propia de este tipo de industrias, el recurso a estímulos de tipo económico, etc., etc.

2.2.3 Ritmos de trabajo y relaciones interpersonales.

Un primer elemento en el desgaste de la fuerza de trabajo al interior del proceso de trabajo es el del ritmo o intensidad a la cual se sujeta a los obreros. Es este un aspecto central dentro de las condiciones de trabajo en las maquiladoras. Para "seguir vivas", estas empresas necesitan contar con niveles de "productividad" -

de las obreras muy altos y en constante ascenso. A pesar de que sería necesario efectuar un análisis del proceso de trabajo como tal, y a partir de este, calificar los ritmos de trabajo, nosotros solamente contamos con las impresiones de las trabajadoras acerca de los ritmos de trabajo impuestos por las empresas.

En las 28 empresas analizadas, se reportaron 54 diferentes opiniones acerca del ritmo de trabajo, de acuerdo con las distintas ubicaciones dentro del proceso de trabajo, así como de la experiencia particular y apreciación personal de las trabajadoras. Se calificó así el ritmo de trabajo como bueno (en once empresas), regular (en 20), pesado (en 13) y muy pesado (en nueve). En una empresa no se respondió a esta pregunta.

Resumiendo, en el 20.3% de los casos distintos, se opinó que el ritmo de trabajo era bueno, en el 37%, se le consideró regular, en el 24% fue calificado como pesado, y en el 16.6%, como muy pesado. El 1.8% no respondió. De esta manera, el ritmo de trabajo se calificó -- como bueno o regular, en el 57.3% de los casos, y como pesado o muy pesado, en el 40.6%.

Ahora bien, al analizar las especificaciones acerca de los ritmos de producción, encontramos que de 110 obreras entrevistadas, 80 dieron explicaciones sobre su clasificación del ritmo de trabajo. En ellas, la clasificación de regular, daba cuenta de un ritmo no pesado, variable, o inclusive pesado.

En síntesis, los motivos para considerar bueno el ritmo de trabajo se centraron entorno a la escasa dificultad del trabajo, a que no existiera mucha presión para obtener el estándar, y a la posibilidad de variar de posición a lo largo de la jornada laboral.

El trabajo calificado como de ritmo regular, lo fue por no implicar un estándar muy alto, o un alto grado de dificultad.

Las razones para considerar al ritmo de trabajo como pesado se dieron en torno a estar en una sola posición durante las 8 ó 9 horas de la jornada laboral, por lo alto de los estándares de producción exigidos, por las dificultades presentadas por algunos modelos o materiales, por los aumentos súbitos en los estándares o en el ritmo de la banda, o por el desgaste de la vista.

El ritmo de trabajo se calificó como muy pesado, por las mismas razones que en el caso anterior, aunque más extremas. Solamente se agregó el esperar que las obreras cumplan con los estándares en cualquier línea, aún si no tiene experiencia alguna, y el incrementar los estándares arbitrariamente, sin considerar los tiempos reales factibles para cada operación. Las obreras que tuvieron la opinión de que su trabajo era muy pesado, plantearon inclusive la idea de que era un trabajo propio para los hombres. Es de resaltarse también que resultan indeseables para las obreras los cambios bruscos en el ritmo de trabajo.

El elemento clave en el establecimiento de los ritmos de producción parece ser, en la mayoría de los casos, el fijar cuotas mínimas de producción diaria, para cada puesto y operación, de manera que, a fin de evitar regaños, reportes y despidos, las obreras deben concentrar su atención y agilizar sus movimientos para poder alcanzar las cuotas fijadas unilateralmente por la empresa, y en constante aumento de acuerdo a sus necesidades de creciente "rentabilidad".

"Lo primero que resentí fue el ritmo, la velocidad a la que te hacen trabajar; la banda viene de volada, se lleva las cosas si no las

tomas y eso es algo a lo que uno se enfrenta - luego luego y cuesta trabajo acostumbrarse; -- bueno, al principio hasta te mareas y parece que te vas a volver loca, después te acostumbras"

(Obrera de maquiladora electrónica, Cfr. Sandra Arenal, op.cit. pág. 115).

Cierto tipo de operaciones dentro de las maquiladoras electrónicas se presenta a que, además de los estándares fijados, la presión sobre la intensidad del trabajo realizado por las operadoras se vea "reforzada" a través del manejo del ritmo al cual corre la banda transportadora del material en transformación. De esta manera, la tensión y la necesidad de mantener un ritmo constante en el trabajo es mayor aún que en los puestos donde no se encuentran bandas. El testimonio de una trabajadora es más que elocuente en este sentido:

"En esta empresa mi trabajo consistía en meter una serie de alambres en unas tablillas, la banda me traía a toda velocidad las tablillas y yo en cuestión de segundos tenía que meter dos alambres azules en un lugar, dos anaranjados en otro, tres amarillos pasarlos por entre ellos, juntarlos con unos verdes y sacarlos para el otro lado; bueno los dichosos -- alambres de todos colores se me aparecían en la noche en el sueño, alambres, alambres y -- más alambres, y en todas las direcciones y no me dejaban pasar. Realmente algo fastidioso eran esos alambres, además de que las manos se me hinchaban de la gran cantidad de piquetes que me daba con ellos tratando de hacer rápido las cosas. Nunca pude acostumbrarme a ese ritmo tan acelerado --creo que es donde las bandas van más rápido--, batallé varios meses hasta que mejor me salí".(31)

En ciertos casos, además, se trabaja con máquinas específicas (embobinadoras, por ejemplo), cuya velocidad -- puede estar dada también por la empresa. (32)

(31) Sandra Arenal, op. cit., págs. 42-43.

(32) La presión que esto implica es relatada por una operadora embobinadora: "(...) las máquinas comienzan a trabajar solas, esté quien esté en sus puestos. Si alguien se retrasa entra inmediatamente una relevo, la producción no se detiene nunca, y a la que se retrasó debe presentarse en la oficina donde le levantan un reporte y le llaman la atención". (Ibid., p. 39).

Cuotas diarias de producción.- De las 110 obreras encuestadas, 60 contestaron a la pregunta sobre su cuota diaria de producción (54.54%). Once de ellas respondieron que su cuota diaria era variable (10%), en los puestos de soldadoras, revisión de material, obrera especial de soldadura, obrera especial línea salvamento, jefa de línea, empacadora y supply. Cinco obreras (4.54%) respondieron no tener estándar, en operaciones como ajuste, reparadora e inspectora de calidad.

De las 44 restantes, exponemos a continuación una serie de ejemplos de cuotas diarias de producción. Esto sin pretender dar una idea exacta de la velocidad de producción, para lo cual habría que describir cada operación, así como hacer una comparación entre los ritmos de trabajo en operaciones equiparables, de empresa a empresa, con respecto a empresas similares en el país de origen.

Insertar filamentos, 103 por hora (927 por día).
Insertar filamentos, 187 por hora (1683 por día).

Molder bulbo, 3 300 partes por día.

Colocar mecanismo y teclado a 8 pianos por día.

Prueba de capacitores, 2 400 tiras por día.
Prueba electrónica final a 1 100 motores por día.
Prueba electrónica, 10 000 piezas por día.
Probadora, 800 piezas por día.

Soldadura, 750 circuitos por día.
Soldar, rutear cables, un cable completo pro 73 - horas, 350 alambres de distintas magnitudes.

Preformar resistencia, 7 000 piezas por día.

Ensamblar alambre de bobina, 2 000 bobinas por día.
Máquina embobinadora, 1 800 piezas por día.
Enmascarar colls (bobinas), 36 piezas por día.
Amarrar bobina, 105 charolas de 105 cada una (11025 por día).
Soldadura de bobinas, 40 charolas de 40 bobinas cada una (1600 por día).

Remachadora, 20 000 remachados por día.

Amarrar los cables, poner las tapas para engrasar, 420 arneses al día, entre 6 personas.

Ensamblar cassette, 1 800 cassettes por día.

Jefa de línea, 2 400 piezas por día (dirigir la línea y sacar la producción).

Jefa de línea, 690 piezas por día (revisa y responde de una línea de ensamble).

Jefa de grupo, 360 yugos por día.

Inspeccionar material, 2 000 aparatos por hora (18 000 por día).

Jefa de inspectoras, 700 chasises por día (solucionar problemas de la producción).

El alza continúa de los estándares es un "fantasma" que presiona constantemente a las operadoras, una de las cuales plantea claramente la relación de este aumento -- con el desgaste de su fuerza de trabajo:

"Cuando yo entré hace dos años, se hacían cuatrocientas (bobinas) en cada jornada, sin embargo hubo un momento en que la empresa nos dijo que había un faltante en la producción, un "déficit" le llamaron y que por lo tanto teníamos que sacar cuatrocientas cincuenta y le aumentaron el ritmo a la banda para lograr que lo sacáramos hasta que se consiguió. Nos dieron un "premio" para festejarlo, a todas nos gustó, era un pequeño radio de transistores y a partir de entonces la norma fue de cuatrocientas cincuenta bobinas. Luego como a los seis meses volvieron a lo mismo y le subieron a quinientos y así hasta llegar a la que tenemos ahora, seiscientas cincuenta piezas. ¿Qué le parece? A veces yo pienso que hasta cuántas nos querrán hacer producir! En apariencia está bien y los premios nos gustan a todas, pero al menos yo siento que me canso un poco más ahora que antes, como que ya no tengo los mismos ánimos. Los supervisores dicen que es la máquina la que hace el esfuerzo mayor, y hasta cierto punto es cierto, pero como que el aumentar la velocidad algo nos afecta". (33)

- (33) Sandra Arenal, op. cit., págs. 38-89. El descontento que generan los altos estándares, así como su continuo aumento se refleja en las declaraciones del líder de la C.T.M. local a El Fronterizo, en enero de 1980: "Se ha comprobado que el trabajo que los empleados de la industria maquiladora han venido desarrollando, es completamente extenuante, a tal grado que cuando terminan, se encuentran en condiciones físicas deplorables (...) La Ley Federal del Trabajo no permite el establecimiento de cuotas de trabajo, por considerar que este sistema ha sido desde los comienzos de la vida del trabajador, completamente inhumano, dado que desprende al trabajador de su propia iniciativa, lesionando su dignidad de persona humana (...)" (El Fronterizo, 20 de enero de 1980).

Dado el hecho de que las maquiladoras son empresas "intensivas de mano de obra" --lo que quiere decir que el trabajo vivo tiene un peso específico más alto que el promedio nacional--, lógico resulta que las relaciones personales, tanto entre las obreras mismas, como de las obreras con sus capataces, llámeseles a éstos "supervisores", "jefes de línea", o como se quiera-- cobren más importancia dentro de las condiciones de trabajo, que en otro tipo de industrias. Por tanto, el desarrollo de los métodos "tayloristas" y el afán de "humanizar las relaciones de trabajo", por mejorar "el ambiente laboral", etc., estarán a la orden del día, por parte de la empresa, y consecuentemente suscitarán la respuesta o por lo menos la insatisfacción de las trabajadoras.

Todo el sistema de supervisores de producción, de calidad, etc., está organizado en torno a la necesidad por parte de la empresa de mantener la disciplina fabril, de garantizar un cierto ritmo de trabajo, con normas específicas de calidad, y el asegurar el "clima" --propicio para implementar las constantes alzas de los estándares, así como el respeto por parte de los operadores, de los resultados de los estudios de "tiempos y movimientos" realizados por la empresa.

La relación con este equipo de supervisión y control ha tratado de "suavizarse", a partir de sutilezas semánticas como el negar la existencia de capataces en este tipo de empresas (como veremos, esto no ocurre en las maquiladoras del vestido), llamándoles supervisores, buscando evadir el sentido de control y presión -- en las funciones de éstos.

Así, en 53.5% de las obreras entrevistadas en esta rama encontramos que se contestó abiertamente que -

no había capataces. El 46.5% restante corresponde a 16 empresas en las que sí se asumió que existían los capataces como tales, calificándose su trato hacia las obreras como bueno, en 3 de ellas (10.7%), regular, en cinco (17.85%) y en otras cinco se respondió que era malo.

De los supervisores de producción, en 10 de las empresas (35.7%) se consideró su trato bueno, en 12 empresas (42.85%), que era regular, y en 5 (17.85%), que era malo; en una empresa no se obtuvieron datos al respecto (3.57%). Respecto a los supervisores de calidad, en 12 empresas (42.85%) se calificó su trato a las obreras como bueno, en 9 (32.14%) como regular y en (14.28%), que era malo. En dos empresas no se obtuvo información, y en una se respondió que no existían los supervisores de calidad (7.14% y 3.57%, respectivamente).

Acerca de los gerentes, cuatro empresas (14.28%) se contestó que no había trato directo con las obreras: en 7 (25%), que sí existía trato y que era bueno, y en 4 (14.28%), que era malo. De tres empresas no se obtuvieron datos (10.71%).

Las quejas explícitas respecto al trato de capataces y jefes de línea fueron las siguientes: "son muy considerados con las empleadas", "no son respetuosos", "a veces nos presionan mucho", "dan trato preferencial a sus amigas y molestan a las que les caen mal", y -- (nos tratan) "según como vean nuestro trabajo".

De los supervisores de calidad y de producción,-- las observaciones fueron: "el supervisor de producción de preferencia a las que le gustan", "malos, groseros, no nos comprenden", "siempre exigentes", "el supervisor de calidad de ahora es bueno, pero otros se desquitan con una", "nos presionan demasiado", etc.

El trato "rudo" e irrespetuoso por parte de los -

capataces o supervisores genera fuertes resentimientos - entre las trabajadoras, y resulta ser una de las demandas inmediatas en toda respuesta obrera el poner freno a este tipo de situaciones.

El otro lado de esta relación jerárquica, entre capataces y obreras, se encuentra en la relación que las obreras mantienen entre sí. Aquí, aunque lo que predomina es la vaga conciencia de la identidad de intereses y la inconciente solidaridad frente al enemigo común, no están sin embargo ausentes, ciertos resabios de competitividad entre las trabajadoras y ciertas fricciones personales derivadas de las fuertes presiones patronales en torno a la productividad individual y a la "calidad" de la producción. Así, a la pregunta sobre el nivel del trato inter-obreras, la encuesta produjo las siguientes respuestas: en siete empresas (25%) se calificó el trato de bueno, mientras en el 16 se calificó como regular (64.28%). Sólo en cinco (17.85%) se afirmó que era malo.⁽³⁴⁾

Interrogadas luego respecto a los motivos de que el trato entre ellas fuera considerado malo, se respondió del modo siguiente: se dijo que había obreras que promovían "enviadías y chismes" sobre otras, que se debía a la "falta de compañerismo", a la "falta de comunicación" y a los "pleitos y malas palabras". Las obreras más avispadas -- tienen conciencia de que estos problemas dificultan la -- unidad y organización de su clase, por lo que tratan de -- combatirlos. En cambio los patrones, también claros del beneficio que les reporta la división entre sus empleadas, los fomentan e inducen abiertamente.

Así, tanto los supervisores como los jefes de línea, etc. auspician las acusaciones de unas obreras a otras, premiándolas; reparten el trabajo inequitativamente de --

(34) Sin embargo, una obrera describe el trato entre las trabajadoras de maquila como sigue: "En las maquiladoras el trato entre las trabajadoras es muy agresivo; las malas palabras son lo más común: golpes, no muy fuertes, pero al fin golpes; bromas muy pesadas; letreros majaderos en los baños y corredores y hasta los gestos y caricias groseras son muy comunes". Sandra Arenal, op.cit., pág. 92

acuerdo a sus preferencias personales, o propician las reclamaciones de ciertas obreras a otras por "no haber cumplido el estándar", etc. Se oye entonces la queja de -- las trabajadoras: "no todas trabajamos igual", "a algunas les tocan trabajos más pesados que a otras", "entre las -- mismas trabajadoras, cuando no sacas el estándar, te llaman la atención".

De este modo, se hace claro que la distribución y organización internas de trabajo, aunque obedecen principalmente a criterios técnicos, también son aprovechados como armas de tipo disciplinario y político, allí donde se -- abre esta posibilidad, sea por parte de las propias trabajadoras, sea inducido por la empresa.

Tenemos así que, como reflejo del tipo de proceso de trabajo realizado en las maquiladoras, llamadas "intensivas de fuerza de trabajo", los aumentos de la productividad y el control de la calidad están directamente relacionados con las presiones de capataces y supervisores hacia las obreras, el "uso consciente" por al empresa, de la -- competitividad entre ellas y, como vimos con los estándares de producción en constante aumento.

2.2.4. Condiciones de seguridad e higiene.

La imagen más difundida de las empresas maquiladoras fronterizas de la rama electrónica, es la de flamantes -- edificios nuevos, dentro de parques industriales exageradamente pulcros, con todos los servicios y con prados y -- árboles siempre estéticamente arreglados. A primera vista todo parece ser así. Sin embargo, en cuanto nos adentramos en el proceso productivo, y escuchamos el punto de vista de las obreras, directamente afectadas por éste, esta impresión da un giro radical. Vislumbramos entonces -- que también aquí -- como en toda industria regida por cri terios capitalistas--, la economía en la capital constan-

te se realiza claramente a expensas de la salud, la higiene y la seguridad de los trabajadores, reafirmando - uan ves más que aquí "la producción existe para la producción misma" y no para los hombres.

Así, como resultado de la encuesta nos encontramos - con que solamente en una tercera parte de las empresas - registradas, fue considerado el edificio como nuevo, mientras las dos terceras partes restantes se clasificaban - como seminuevos --recuérdese a este respecto que la industria maquiladora sólo data de 1965--. Pero en cambio, al inquirir sobre la limpieza de las instalaciones, sólo la cuarta parte se concibieron como limpios, mientras -- que las tres cuartas partes restantes fueron calificados como de limpieza "regular". Se encontraron quejas sobre goteras, sobre gran cantidad de ratas y sobre amontona-- miento de los equipos y falta de espacio, en algunas de las empresas, lo que nos recuerda nuevamente que el capital no es precisamente un derrochador en lo que a condiciones de trabajo se refiere.

Los sanitarios resultaron ser fuente de muchos problemas, siendo considerados, en casi una tercera parte - de las empresas encuestadas, como limpios, pero sucios - en la mitad de las empresas mientras en el resto se calificó de regulares. Las quejas aquí coincidían en la falta de aseo, de jabón y de papel higiénico, así como de - que frecuentemente se descomponían o faltaba el agua.

Respecto al comedor de la empresa, en poco más de la mitad de ellas, fue considerado como limpio, en una - tercera parte, regular, y en el resto, sucio. Las que-- jas sobre el comedor, en 16 de las empresas (57.14%), - se centraron en lo antihigiénica y en la mala calidad de la comida y, sobre todo, en lo cara que resultaba. En - cinco de las empresas (17.85%), se consideró insuficien-

te el local del comedor , por las comidas debían tomarse en diferentes turnos, ocasionando problemas y aglomeraciones.

En la tercera parte de las empresas, el aire acondicionado y la calefacción, muy necesarias dadas las características climáticas de Ciudad Juárez, fueron considerados satisfactorios, en todos los turnos de trabajo, y a lo largo de todo el año. En las dos terceras partes restantes, fueron considerados insuficientes. Quizás debido a la necesidad de la producción, en una de las empresas - se quejaron de que "prenden el aire cuando hace frío y no cuando hace calor".

Dentro de este rubro, serían de considerarse las medidas para prevenir y controlar la contaminación, y para la ventilación del local de trabajo. Aunque esta pregunta - no se formuló en el cuestionario, las quejas coincidieron a este respecto, en el excesivo calor despedido por las máquinas, no contrarrestado suficientemente por el aire acondicionado, en los olores, el aire viciado "que asfixia y ataranta", que "no hay aire natural", e inclusive - que no existían ventanas, y finalmente, que el humo de la soldadura y los gases y sustancias empleadas enrarecían el ambiente, irritando ojos y nariz.

Otro aspecto importante de las condiciones ambientales, es el de la contaminación por ruido, la cual se mencionó como factor negativo en las entrevistas, de manera especial, mencionándolo como causante de tensión nerviosa, sin contarse en ninguno de los casos con equipo de protección adecuado. (37)

Esta situación puede explicar el hecho de que, contrariamente a lo planteado por algunos estudios acerca de

(37) La conciencia en los medios oficiales acerca de este problema se desarrolla hace ya varios años. En abril de 1977, inspectores de los Servicios de Saneamiento Ambiental encuentran en una gran maquiladora electrónica de Ciudad Juárez "mucho ruido, mayor que el soportable, y residuos en el ambiente, nocivos para la salud. Se levantó un acta y se ordenó se instalen aparatos para disminuir el ruido y para captar las sustancias contaminantes del ambiente". (El Fronterizo, abril de 1977).

las maquiladoras fronterizas, nuestra encuesta presentó un 50% de las industrias de la muestra, que no recurrían a la música ambiental suave como método de estimular la productividad laboral de sus obreras, en tanto que sólo en la tercera parte existía música a lo largo de toda la jornada, y en las empresas restantes sólo se la empleaba medio turno. Como vemos, no es la seguridad, comodidad o higiene de las obreras aquello que "les quita el sueño" a los dueños de las maquiladoras. Todo gasto en estos rubros que rebase el "mínimo indispensable reque-----rido técnicamente, --y a veces aún menos--, es considerado un "gasto falso" de la producción, y por tanto reducido lo más posible. Pero continuemos.

El alumbrado, aunque se trataba en la mayoría de -- los casos de alumbrado artificial y no natural, fue considerado bueno en las dos terceras partes de las empresas registradas. En la otra tercera parte era en cambio regular o malo. Esto se explica muy posiblemente por el hecho de que una buena visión es imprescindible en la mayoría de los procesos de trabajo, lo que determina que -- aquí, hasta el capitalista se halle interesado en el buen funcionamiento de esta "condición laboral". (Sin embargo, en una empresa se presentó como queja el que había -- "demasiada luz").

En cuanto a las medidas de primeros auxilios, en -- las 28 empresas se declaró que existía un botiquín de -- primeros auxilios atendido por una enfermera, mientras -- que en sólo dos empresas se contaba además con la asis-- tencia de un médico.

Interrogadas sobre posibles "ventajas adicionales"-- en sus condiciones laborales, las obreras respondieron -- negativamente en un 66.66% de los casos. En el 33.33% -- restante --concentrado significativamente en las empresas más grandes de la muestra-- se habló de ciertas ventajas, tales como "días festivos", "bebederos de agua electropu-- ra", "lockers para las pertenencias de las obreras", "ho-

lidad de emplearlo. En las entrevistas personales, sin embargo, las obreras nos dieron la clave para comprender esta aparente "indeferencia" ante su propia seguridad: no usan los guantes, lentes, etc., porque les hacen más difícil alcanzar los altos estándares de producción que se les exige ("son estorbosos"). En todo caso, parece ser imprescindible pugnar por la valoración de los estándares en torno al mínimo posible utilizando el equipo idóneo. (Un ejemplo: los obreros que trabajan en las prensadoras dijeron trabajar solamente con protectores de hule en los dedos, porque los de acero -más seguros- "impiden trabajar rápido". Otras opiniones fueron: "deberíamos usar tape en los dedos, pero se hace más difícil el trabajo", "usamos la herramienta que nos dan, pero batallamos para que nos la den seguido". Finalmente, una de las jefes de línea respondió: "no cumplen con las reglas de seguridad, no todas usan el equipo, por desidia").

Hemos visto hasta aquí cómo las obreras de las maquiladoras electrónicas trabajan por lo menos 48 horas semanales, en jornadas de alrededor de 19 horas, sujetas a ritmos de trabajo en constante aumento y difíciles de ser sostenidos por las más débiles o no aptas y dotadas de escaso o nulo equipo de protección, que además, en los escasos tiempos de descanso, que nunca rebasan los 45 minutos en suma, a lo largo de toda la jornada, se ven en la necesidad de correr a ingerir apresuradamente sus alimentos, para regresar lo más pronto posible a sus puestos de trabajo, más aún en las grandes empresas, en las que las aglomeraciones a la entrada y a la salida son frecuentes. Todo esto además, en medio de condiciones ambientales e higiénicas difíciles, que van desde sanitarios sucios o insuficientes, contaminación ambiental por ruido, gases y humos, y en un clima de relaciones de presión y control por parte del equipo de supervisión, y de la competitividad entre las obreras. Veamos ahora en qué condiciones -

ingieren sus alimentos y de qué calidad son éstos.

2.2.6 Alimentación durante la jornada laboral.

Existen tres posibilidades de alimentación durante la jornada laboral: se come en la empresa, se compra en los puestos cercanos a la planta, o se trae comida de la casa.

Las empresas electrónicas encuestadas generalmente cuentan con comedor aunque en cuatro de ellas no lo había. Aunque en principio puede considerarse que el comedor en la empresa es indicador de "buenas condiciones" pues se considera una prestación a las trabajadoras, hay que tener en cuenta que de alguna manera esto también implica una situación favorable para la empresa, en tanto que -- permite que se pierda menos tiempo de trabajo efectivo. De hecho algunas trabajadoras opinan que preferirían comer fuera, pero que a veces no les da tiempo para salir.

Las opiniones de los trabajadores acerca de la calidad de la comida que ahí se les da es muy variable, quizá dependiendo de los gastos y los hábitos de alimentación que ellos tienen, de manera que, aún tratándose de la misma empresa hay quien encuentra la comida "buena", "mala" y "regular". En todo caso las opiniones más frecuentes son de que la comida es regular, en primer lugar, y "mala" en segundo. En el extremo, a través de las entrevistas se reportó el caso de una empleada en la que se había producido una intoxicación masiva, por la mala calidad de los alimentos del comedor de la empresa.

Guisado, sopa y frijoles es lo que generalmente se vende al interior de la planta aunque también se sirven tostadas, burritos, gorditas o hamburguesas. El precio del "plato" es más o menos variable representando entre el 10 y el 14% del salario mensual de la trabajadora.

Las quejas sobre la comida se dan en torno a cuestiones tales como la higiene del comedor, y el trato de las personas que lo atienden: no pocas veces se quejan de que éstas "sirven primero a sus amigas". Aunque esto parecería un hecho trivial, su importancia se explica -- si se considera que el tiempo para comer es absolutamente limitado.

A la presión del tiempo sobre las condiciones de -- alimentación atribuyen algunas trabajadoras los "dolores de estómago" y aún los síntomas de gastritis.

Aunque en el parque industrial Bermúdez hay una cafetería de autoservicio permanente, los más frecuentados son los puestos ambulantes que se instalan cerca de las fábricas. Se trata de "combis" o camionetas viejas que, una vez estacionadas extienden una lona pequeña, en ocasiones ponen incluso mesas y sillas, y desde ahí atienden a las trabajadoras. Más que comida formal expenden burritos, tostadas, "flautas", quesadillas y refrescos. Cuando venden "platos completos" (sopa, guisado y frijoles) -- son más caros que en la empresa, pero como se pueden comprar cosas sueltas, como quesadillas o burros, se considera que es más barato que comer en la planta. Los "burros" costaban en 1981 \$8.00, cuando la comida en el comedor -- costaba alrededor de \$ 28.00.

La insalubridad de esta comida preparada de los "puestos" ha dado lugar a intoxicaciones colectivas, con la vigilancia y clausuras posteriores por la Secretaría de Salud y Asistencia, sin que la situación mejore de manera estable.

En tanto que las condiciones de higiene dejan mucho -- que desear y los precios son relativamente altos, podría pensarse que la comida traída de la casa sería una mejor -- opción. No obstante no son muchas las trabajadoras que en

la fábrica comen alimentos preparados en casa. Algunas - trabajadoras comentan que "no hay donde calentar la comida" lo cual es evidentemente un inconveniente, pero también significa un problema más al tener que preparar la comida para llevar, especialmente si el horario de entrada es a las 6.45 de la mañana. El transporte también complica esta posibilidad, las "ruterías" siempre vienen llenas, por lo que parece preferible el tratar de "ahorrarse un bulto".

2.2.7 Enfermedades y accidentes laborales.

Las condiciones ambientales y de seguridad e higiene, así como los altos niveles de intensidad del trabajo arriba descritos, tienen que reflejarse, necesariamente, en los niveles de accidentalidad y en los padecimientos resultados de la actividad laboral. Tenemos así que, a pesar de las repetidas declaraciones de funcionarios del IMSS y de otras dependencias oficiales, en cuanto a que los altos niveles de accidentalidad laboral en Ciudad Juárez no se deben a las condiciones de trabajo en la industria maquiladora, a partir de 1978, se intensifican las campañas del IMSS para mejorar las condiciones de trabajo en la industria maquiladora, a través de la formación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, visitas esporádicas a las fábricas, etc. Las obreras entrevistadas, por su parte, tenían clara conciencia de la serie de riesgos y accidentes más comunes dentro de las maquiladoras de tipo electrónico.

A partir de 1975, la incidencia de accidentes laborales en las maquiladoras de Ciudad Juárez (incluidas las electrónicas, las del vestido, etc.), se ha visto incrementada, aumentando así el monto pagado por el IMSS debido a incapacidades por riesgos de trabajo. A raíz de esto, se producen una serie de campañas en el IMSS para reducir la accidentalidad en estas empresas, así como la --

intervención de la S.S.A. e incluso la junta de Conciliación y Arbitraje, que han realizado inspecciones en las fábricas con el fin de detectar problemas en las condiciones laborales de dichas industrias, y aconsejar a obreros y patronos al respecto. Así, en 1974 el Centro de Salud de la S.S.A. se plantea estudiar la polución en las fábricas maquiladoras; en 1977, realizan visitas en las fábricas, "para detectar el grado de ruido existente y el estado de tensión nerviosa de los trabajadores"; en 1979, la Junta de Conciliación y Arbitraje emplea a un ingeniero industrial, para inspeccionar empresas y dictaminar sobre su ventilación, iluminación, existencia de extinguidores de incendios, salidas de emergencia, sanitarios, comedores, condiciones ambientales y buen estado de la maquinaria o equipo utilizado; el gobierno del Estado, a través de sus inspectores laborales, también entra en escena, al capacitarlos especialmente, en junio de 1980, en aspectos de seguridad e higiene laboral; la Delegación de la Subsecretaría de Mejoramiento del Ambiente, junto con los estudiantes del Instituto Tecnológico Regional, realiza visitas a fábricas, en septiembre de 1980. Finalmente, el Departamento de Medicina del Trabajo del IMSS efectúa visitas esporádicas a los centros de trabajo de las obreras de la maquila. (38)

Todos los intentos parecen no haber fructificado sustancialmente, de manera que en octubre de 1980 la Subdelegación del IMSS reportaba nuevamente un incremento en la accidentalidad laboral en estas industrias, planteándose además ciertas variaciones estacionales que inciden en la accidentabilidad, siendo el verano la temporada de mayor número de accidentes, debido al calor abrumador, que produce fatiga y falta de concentración en el trabajo de maquinaria. (39)

(38) El Fronterizo, 1974 y 1980.

(39) El Fronterizo, octubre de 1980, abril de 1981.

Así, después de trabajar 14 años en las maquilas, -- una obrera comenta:

"(...) La falta de seguridad es casi la misma; tampoco ahora te dan mascarillas, ni cosas para protegerte; lentes sólo en algunas plantas, - los salarios no han mejorado mucho (...)"

De anera que el incremento vertiginoso de industrias maquiladoras en los últimos cinco años, aunque había llevado una cierta mejora en cuanto a algunas prestaciones - ofrecidas por las maquiladoras en competencia por la mano de obra, las condiciones de higiene y seguridad no se -- habían modificado de manera sustancial. Así lo testimonia una entrevista con una obrera maquiladora:

"Yo estaba trabajando en una escuelita comercial donde había estudiado, en donde me pagaban una - miseria y tenía que estar todo el día contestando el teléfono y escribiendo cartas, así que --- cuando me fuí a la maquila mejore en salario, en horas y además me dieron Seguro Social, que era lo único que se tenía entonces. Ahora es diferente, por la misma competencia que hay entre -- tanta empresa maquiladora se han visto obligados a ofrecer bonos de transporte, de comida, "escalafones" -que aunque signifiquen sólo veinticinco o cincuenta pesos más de diferencia para la trabajadora es algo, porque el dinero no sobra-, y las chicas hasta se pelean por esos "ascensos"(40).

Las características peculiares del proceso de trabajo en las industrias maquiladoras de tipo electrónico -- implican ciertos riesgos específicos, que se reflejan en los accidentes y enfermedades laborales reportados por -- las obreras de la muestra.

Accidentes de trabajo.- De las 28 empresas encuestadas, en 3 no se dieron datos sobre accidentes de trabajo (10.7%). De las 25 restantes, los accidentes de trabajo reportados son los siguientes:

- 1) machucones de dedos, con las remachadoras y prensadoras; se engrapan los dedos o se vuelan las uñas, en 19 empresas (67.85%).

- 2) cortaduras en dedos y manos, por máquinas, material o navajas (empleadas para quitar el material sobrante), pinchaduras con el alambre (18 empresas, 64.28%).
- 3) quemaduras en manos, con el cautín (11 empresas, 39.28%).
- 4) fracturas de dedos (3 empresas, 10.71%).
- 5) rebaba, soldadura o terminales en los ojos (9 empresas, 32.14%).
- 6) caídas, en 3 empresas (10.71%).
- 7) mutilaciones (5 empresas, 17.85%).
- 8) el cabello se agarra en las máquinas (1 empresa - 3.57%).
- 9) se caen objetos pesados en los pies; y se "mochan" los dedos (1 empresa, 3.57%).
- 10) defunciones por quemaduras, en 1 empresa (3.57%).

En dos casos (jefa de línea e inspectora de calidad), se aclaró que los accidentes ocurrían "por el mal manejo de la herramienta, y por distracciones, o por descuido -- del trabajador"; en otros, se aclaró que ocurren "por falta de precaución de las muchachas, y a propósito, para no ir a trabajar", o que ocurren "a la que no tiene práctica". Sólo en el caso de las dos obreras muertas por quemaduras, se declaró que el accidente ocurrió "por negligencia de la empresa".

Vemos pues que constantemente existen en las maquinadoras de tipo electrónico una serie de accidentes, sobre todo en manos y ojos, que inclusive llegan a inutilizar a las obreras. Estos accidentes parecen estar ligados al uso insuficiente del equipo de trabajo adecuado (guantes, lentes protectores, etc.), que, como nos informaron las obreras, se debe a la dotación insuficiente de equipo por parte de la empresa, y a la incompatibilidad de su uso -- con los altos y crecientes estándares de producción exigidos. Otra causa, poco explicitada por las obreras en -- nuestra encuesta, pero captada en las entrevistas abiertas, son las alergias causadas por el equipo protector. -- Un ejemplo son los cubrebocas de fibra de vidrio.

Enfermedades laborales.- A pesar de la opinión de las autoridades del IMSS, de que, hasta 1980 (fechas en que se hicieron declaraciones en el diario El Fronterizo a este respecto), no se había registrado ningún caso de enfermedad profesional en ninguna de las industrias de maquila de Ciudad Juárez, las obreras encuestadas coincidieron en señalar como enfermedades o padecimientos producidos por el tipo de trabajo realizado, una significativa gama, que analizamos a continuación.

De 28 empresas encuestadas, se dieron datos sobre enfermedades que las obreras consideraron eran producto del proceso laboral, en 22 (78.57%). Significativamente, varias inspectoras de calidad y jefas de grupo, coincidieron en afirmar que no existía "ninguna enfermedad de trabajo". Sin embargo, a partir de los datos de la muestra, nos encontramos con que el trabajo en las maquiladoras, electrónicas produce, a juicio de las obreras, los siguientes padecimientos: 1) enfermedades de la vista (alergias, 35.71%; cansancio de la vista, 21.42%), 2) enfermedades de las vías respiratorias (alérgicas, 32.14%; resfriados, bronquitis, amigdalitis, 10.71%), 3) enfermedades del aparato digestivo (gastritis, 17.85%; otras enfermedades gastrointestinales, 14.28%), 4) enfermedades de la piel, (alérgicas, 21.42%), 5) reumas en las manos (7.14%), 6) cansancio (de la espalda, dolores de riñones, 25%; desmayos, 14.28%, cansancio en general, 3.57%; cansancio de los pies, 3.57%), 7) dolor de cabeza (21.42%).

Destacan los padecimientos alérgicos, que atacan a ojos, vías respiratorias y piel, debidos a las sustancias y materiales con que se trabaja. De otro lado, la tensión producida por las altas exigencias de productividad, genera cansancio general (desmayos, inclusive), y dolores de cabeza, en tanto que el esfuerzo visual produce cansancio de la vista, y las posiciones corporales dan lu

gar a cansancio y dolores de espalda, de riñones y de pies.

Los cambios de temperatura dan lugar a frecuentes enfermedades de las vías respiratorias, y los cambios de temperatura en las manos producen reumas e inclusive, de acuerdo con la información de las entrevistas libres, artritis.

Finalmente, el comer de prisa (recuérdese que las obreras cuentan con 10 minutos para desayunar, y 30 minutos para comer, los cuales se reducen aún más, si descontamos el tiempo que tardan en salir afuera o al comedor de la empresa), y el tomar alimentos antihigiénicos y difíciles de digerir, producen frecuentes padecimientos del aparato digestivo (que quizá tengan también una relación con la tensión nerviosa propia del estado de vida del trabajo en la maquiladora).

Otras enfermedades.- Las respuestas a la pregunta acerca de cuáles eran las enfermedades más comunes entre las obreras, además de las enfermedades de trabajo, coincidieron en ser: 1) gripe y otras enfermedades respiratorias (57.14%), en 16 empresas; 2) diarreas, gastritis, cólicos, en 10 empresas (35.7%); 3) anemia, en una empresa (3.57%).

La presencia constante de enfermedades respiratorias, es consecuencia de las características climatológicas de Ciudad Juárez, y de las condiciones de vida de las colonias populares, en las cuales habitan las obreras.

La conciencia de las obreras de maquiladoras electrónicas acerca de las consecuencias del uso de solven-

tes parece haber evolucionado a lo largo de los últimos años, puesto que en su investigación realizada en 1985, Sandra Arenal encuentra testimonio en donde claramente las obreras relacionan el manejo de solventes con ciertos riesgos laborales. Basta como muestra la siguiente:

"Mi hermana empezó a trabajar en Sylvania el 30 de enero de 1974, de ahí pasó a Tubos Eléctricos en 1981 y luego a la planta de la Honeywell de Juárez donde falleció.

La causa de la enfermedad, según el hematólogo que la vió en el hospital, fue que tenía una anemia en cuarto grado, provocada por la acetona - que es la substancia que ella venía manejando - diariamente en su trabajo. Sin embargo después de que falleció, a ese doctor ya no lo pudimos volver a ver.

En el hospital nos entregaron el acta de defunción donde dice que las causas del fallecimiento fueron: 'enclavamiento de amígdalas cerebelosas, hemorragia intraparenquimatosa cerebral y hipoplasia medular'; pero eso ¡vaya usted a saber qué quiere decir;". (41)

Otro aspecto que sobresale, tanto en las entrevistas realizadas en nuestra investigación en 1980-1982, como en los testimonios recabados por Sandra Arenal, es el de las enfermedades o padecimientos nerviosos, generados por -- "stress" propio de las altas cuotas mínimas de producción exigidas por las empresas y de las condiciones laborales - como altos niveles de ruido, etc.

"(...) todas de un modo o de otro acabamos enfermas de los nervios; yo he visto compañeras atacadas en plena producción, que tienen que ser retiradas cargándolas entre varios supervisores; o, porque eso sí, la línea no se para y se tiene -- que seguir, nadie se debe mover aunque su compañera esté cayéndose. Eso es horrible, y cuando sucede todas nos alteramos, pero nadie deja de trabajar; como autómatas seguimos pegadas a la quina, sin voltear, e incluso lo que piensa una en ese momento es quién la va a sustituir para que a una no se le recargue más el trabajo; eso es lo que uno teme.

Yo misma fuera de la fábrica he tenido dos ataques de histeria, y platicando con las amigas resulta que a casi todas nos han dado alguna vez. Siente uno muchas ganas de gritar y golpear algo,

y si no lo hace es peor, porque hay que to-
mar calmantes". (42)

Prevención de los accidentes y enfermedades de
trabajo por el IMSS, el sindicato y la empresa.

En este punto, resalta la ineficiencia de los pro-
gramas desarrollados por el IMSS y las propias empresas
en torno a la prevención de accidentes y enfermedades la-
borales, a juicio de las obreras entrevistadas. En dos
de las empresas encuestadas no se dió información a este
respecto. De las 26 restantes, encontramos diversas res-
puestas dentro de una misma empresa, que se resumen de -
la siguiente forma:

un 60.71% de las empresas no hace nada para prevenir --
accidentes y enfermedades de trabajo, aunque en el 46.42%
de las empresas hubieron obreras que contestaron que la
empresa previene accidentes y enfermedades, proporcionán-
doles el equipo adecuado para cada trabajo. En un 25% -
de las empresas, se realizaban campañas sobre prevención
de riesgos y accidentes, así como capacitación al respec-
to. Otras actividades realizadas en una menor proporción
de empresas, son: avisos, posters, memorándums de preven-
ción, búsqueda de nuevos métodos productivos y nuevos ma-
teriales; mantenimiento adecuado de la maquinaria; esta-
blecer y difundir las medidas de seguridad; proporciona-
miento de servicio de enfermería (éste existe en todas --
las empresas encuestadas, pero sólo en una cuantas las -
obreras lo consideraron como una medida de prevención).

Del IMSS, la opinión fue de que no hace nada para --
prevenir accidentes y enfermedades laborales, en el 57.14%
de las empresas; en un 32.14%, que realiza campañas de va-
cunación; que proporciona asistencia médica, en el 25%; -

(42) Sandra Arenal, op. cit., pág. 89. En una entrevista realizada por Lilia Venegas
al líder local de la CTM, en agosto de 1983, éste comentaba: "Ningún gobierno -
se ha metido a fondo para exigir mejores condiciones de seguridad e higiene, que
en ocasiones son tales, que en E.E.U.U. ni siquiera dejarían abrir la planta.-
esto afecta grandemente a los trabajadores mexicanos. (...) Estas deficiencias,
que varían en cada empresa, influyen mucho en la situación psicológica y mental
de los trabajadores; esto no es detectable por los médicos, pero produce frustra-
ción personal y enfermedades profesionales".

en el 17.85%, que da las incapacidades y en una empresa, que establece aumentos progresivos de las cuotas patronales, de acuerdo con el número de accidentes ocurridos en la empresa.

Por parte de las trabajadoras, las acciones reportadas son el poner mayor atención y tener más precaución al trabajar (en el 46.4% de las empresas); usar el equipo de seguridad y cumplir con las normas (42.85%); acudir al IMSS (14.28%) y, en menor proporción, quejarse con la empresa, exigir el equipo adecuado, llevar sus propias medicinas, acudir a la enfermería de la empresa y, en una fábrica, hacer huelga. Aún así, en el 50% de las empresas se respondió que en realidad no hacían nada. La acción sindical sólo estuvo presente en el 21.42% de las empresas encuestadas, pues el 78.57% restante carecía de organización sindical. La opinión de las trabajadoras fue, en las 6 empresas sindicalizadas, que el sindicato no hacía nada respecto a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, aunque en una muy baja proporción, se opinó que presiona a la empresa para que proporcione a las obreras la herramienta adecuada, el hacer campañas y juntas e intervenir para que se atienda a la obrera lesionada. Una obrera anotó: "Nada. A esos les da lo mismo. Siempre están fuera de la fábrica".

Resalta aquí el hecho de que ninguna de las obreras hablase para nada de la formación de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, a pesar del supuesto éxito de la campaña del IMSS en torno a este aspecto, reflejada en las declaraciones del líder de la CRT, tercera central sindical "en activo" en las maquiladoras de Ciudad Juárez. Según él (1º. de agosto de 1980) "Con motivo de la integración de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, en la industria maquiladora, los accidentes de trabajo se han reducido en más de un 60% (...) anteriormente se -

registró un número considerable de accidentes, algunos - de gravedad (...) gracias a las comisiones, las diferentes empresas de maquila tuvieron que adquirir el equipo necesario y adoptar las medidas de seguridad requeridas para evitar accidentes de trabajo (...)" (43)

Sin embargo, resulta claro que, además de que no -- todas las empresas maquiladoras juarenses habían formado sus Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (en agosto de 1980 se informa que solamente 40 de las empresas lo -- había hecho, incluyendo todas las actividades producti-- vas de esta ciudad), en las que sí las tenían, éstas -- sólo funcionaban de nombre.

De otra parte, aunado a la carencia de personal ca-- pacitado en suficiente número para realizar visitas pe-- riódicas a las fábricas por parte del IMSS, existe una -- seria contradicción entre esta institución y las necesi-- dades de los empresarios maquiladores, de modo que el -- IMSS se ve en la necesidad de "convencer" a los empresari-- os de que la formación de las Comisiones Mixtas de Se-- guridad e Higiene, de funcionar adecuadamente, aumenta-- rían la productividad, disminuyendo los accidentes de -- trabajo en beneficio de las empresas. (44)

Finalmente, a pesar de la clara conciencia que las trabajadoras han desarrollado acerca de los padecimientos más comunes producidos por su actividad laboral, falta -- mucho por hacer para que estos padecimientos sean recono-- cidos por el IMSS como enfermedades laborales. En un ac-- to político del P.R.I., en esta ciudad, uno de los orado-- res denunció, por ejemplo, que el IMSS local no califica-- ba los padecimientos de las trabajadoras de maquila como enfermedades profesionales, sino como padecimientos o en-- fermedades generales. La respuesta de las autoridades del IMSS fue de que hasta ese día no se había presentado ningún

(43) El Fronterizo, 1o. de agosto de 1980.

(44) El Fronterizo, 12 de agosto de 1981.

caso de enfermedad profesional en las maquiladoras, de acuerdo con las enfermedades clasificadas en la Ley Federal del Trabajo.

Esto implica tanto la necesidad de que en el IMSS - se reconozca a las obreras el carácter de enfermedad profesional, no sólo en el caso de las enfermedades ya establecidas en la Ley Federal del Trabajo, sino las que son propias de la industria electrónica, inexistentes dentro de las contempladas por dicha Ley como enfermedades de tipo profesional.

2.2.8 Ocupación posible alternativa y futuro de las hijas como obreras de maquila.

La ocupación alternativa, después de salir de las maquiladoras, era vista por las trabajadoras de la muestra como una preocupación. El 22% manifestó incertidumbre frente a su futuro laboral posterior a su utilización en las maquilas, otro 22% preveía un futuro de desempleo o empleo "donde fuera", en tanto que únicamente el 4% -- opinó que su futuro sería el de ama de casa. El 54% restante pensaba que sería empleado en el sector "servicios", en establecimientos comerciales de diverso tipo, así como sirvientas, afanadoras o meseras.

Esta visión acerca de las oportunidades de empleo posterior al trabajo en las maquiladoras coincide con la estructura económica de Ciudad Juárez, donde, como hemos visto ya en el Capítulo I, el empleo de mujeres para trabajos de tipo industrial es escaso fuera del generado en las industrias maquiladoras de exportación.

Las condiciones laborales imperantes en las maquiladoras electrónicas, descritas hasta ahora, llevan sin embargo a que las obreras entrevistadas consideraran el futuro maquilador de sus hijas como algo indeseable. Así, el 71% de las obreras de la muestra respondió negativa--

mente a la pregunta de si desearían que sus hijas fueran obreras de maquila, con argumentos de que el trabajo "es muy rústico y pesado, y no deja más que murmuraciones", - "por el ambiente: hay mucha vulgaridad y grosería. Ahí me siento como hombre, pierdo feminidad. Es un trabajo muy rudo". Un punto de coincidencia en todas las entrevistas fué el deseo de que sus hijas pudiesen estudiar y trabajar en empleos de mayor "status" y remuneración.

Unicamente el 29% de las obreras de maquiladora electrónica de la muestra respondió desear que sus hijas fuesen obreras a su vez, resaltando el comentario de -- una de ellas al respecto, que fue: "Pues sí, para que sepan lo que es ganar el dinero con el sudor de su frente, manos y todo".

Un hecho interesante, que merecería investigarse a profundidad es el rechazo sufrido por las obreras maquiladoras, de parte de la "opinión pública", que las califica de "livianas", "locas", "liberadas", etc. El testimonio de una trabajadora deja clara la importante influencia de los medios masivos de comunicación para el mantenimiento de esta deteriorada imagen de la mujer obrera juarense (que sorprende además porque el empleo como -- obrera teóricamente sería de mayor "status" que otros alternativos como el de mesera, bailarina, sirvienta, etc).:

"Ahí se conoce a toda clase de personas. Algunas publicaciones y sobre todo los periódicos hablan mal de las mujeres que trabajamos en maquilas; - dicen que somos muy libertinas, pero hay de todo como en todas partes; hay muchas decentes y otras nada recomendables, lo mismo que señoras casadas muy serias como otras no. Yo lo que pienso es - que como somos muchas pues hay de todo; sin embargo el periódico sólo saca las noticias malas y nunca publica por ejemplo que alguien ayudó a su comadre en un problema, o que se recogió a un niño huérfano o que se cuidó a un amigo enfermo; no, eso no lo publican y sucede a diario, pero

publican las cosas malas a toda plana y hacen que la gente se forme una mala impresión".(45)

2.3 Condiciones laborales en las maquiladoras del vestido.

En 1981, se registraron en Ciudad Juárez 21 empresas maquiladoras llamadas textiles con cerca de 8 000 empleadas, representando el 18% de las I.M.E. La encuesta se aplicó entre obreras de 11 de estas empresas, cuatro de las cuales se ocupaban de ensamblar pantalones, y las demás ensamblaban blusas para dama, ropa interior para dama y vestiduras para autos y, por último, productos de algodón para los hospitales.

2.3.1 Horario de jornada laboral.

En las empresas de menos de 1 000 obreros, se encontró una jornada laboral de 9 a 10 horas diarias, con un promedio de 50 horas semanales de trabajo, en tanto que en las tres empresas más grandes la jornada era de 45 horas semanales, aunque en una de ellas, con horario mixto (6:30 a 3:30, 3:30 a 12:00 pm), se laboraban 9 horas, de lunes a viernes. Generalmente se entra a trabajar a las 6:30 am. y se sale a las 4:30 - 5:30, con 10 a 15 minutos para desayunar, y 30 minutos para comer. Para ir al baño, se contabilizan unos 10 a 15 minutos en el día, aunque en 5 empresas se dejaba a criterio de las trabajadoras. Solamente en dos empresas se daba un descanso adicional de 10 minutos y en una, como resultado de la lucha sindical se contaba con un descanso extra de 5 minutos.

El tiempo de transporte de la casa a la fábrica fue de 30 minutos, para el 48.8% de las obreras entrevistadas; menos de media hora, para el 39.39% y más de una hora, para el 3.03%. Del 9.09% no se obtuvo este dato.

2.3.2 Puestos, salarios y prestaciones.

Para las operadoras, en las maquiladoras encuestadas, existen dos tipos de remuneración: el pago del salario mínimo general para la zona, o el pago de un salario mínimo base (que generalmente es el mínimo legal), más promedios por productividad mayor a la fijada por la empresa. Por su parte, las inspectoras de calidad y las jefas de grupo recibían un salario mayor al mínimo, con premios a los "estándares" de la empresa.

Frente al problema de los "incentivos" para la productividad, las empresas parecen tener dos políticas alternativas: una, consistente en ofrecer el salario mínimo, con incentivos de tipo "moral" (certificados de productividad, diplomas, etc.), y otra, que directamente plantea recompensas monetarias a las obreras más productivas.⁽⁴⁶⁾ Así, si bien en tres de las empresas encuestadas se manifestó que no existía ningún tipo de incentivos a la producción, en las restantes se empleaban incentivos económicos, los "tiempos extras" e incluso en una de ellas, "refrescos y mariachis".

El tipo de labores realizadas por las operadoras va desde costura diversa (pegar puños, dobladillar, hacer ojales, etc.), hasta doblar la ropa ya ensamblada o almacenarla. Las jefas de grupo vigilan que se cumpla con los estándares y normas de calidad, y las inspectoras de calidad revisan el material y rechazan el defectuoso. En algunas empresas, las "selladoras" reparten el material y hacen los reportes del día; en otras, estas labores las realiza una operadora simple, y en otras más, la jefa de grupo.

En síntesis, encontramos que el 54.54% de las traba

(46) Una obrera de Kaimex especificó que, siendo el salario mínimo vigente de \$5880 pesos semanales, los premios llegaban hasta de \$500 pesos (8.5% del salario mensual). En el otro extremo, en entrevistas con un gerente de una de las plantas éste manifestó su desconfianza hacia los incentivos en efectivo, "porque se malacostumbran las obreras (...)"

adoras entrevistadas obtenían el salario mínimo general, el 33.33%, un salario base (generalmente equivalente al salario mínimo) más premios, y el 6.06%, un salario mayor al mínimo. En ninguna empresa se pagaba con el sistema de salario a destajo, lo cual contradice lo encontrado -- por nosotros en este tipo de industrias en Tijuana, B.C., y lo descrito en algunos trabajos acerca de la industria de la maquila. Unicamente en el caso de una "cooperativa" encuestada, las obreras se quejaron de que se les pretendía implantar el salario de destajo. Resalta, a partir de 1975, la inexistencia de una lucha por parte de las centrales oficialistas para obtener el pago del salario mínimo profesional como costureras, llegándose a un arreglo "tácito" con las empresas de no considerar esta demanda bajo ninguna circunstancia. (47)

De cualquier manera, a pesar de no estar presente el pago de destajo, el establecimiento de cuotas mínimas de producción es ya una forma de ligar el salario a la productividad, siendo además el constante incremento de los mínimos una vía fundamental de presión patronal hacia el incremento en la intensidad del trabajo.

En las maquiladoras textiles, la situación referente a las prestaciones de ley para las obreras resultó ser la siguiente: todas las empresas encuestadas tenían a sus -- trabajadoras afiliadas al IMSS excepto la cooperativa; todas pagaban aguinaldo y daban vacaciones pagadas, con -- excepción de la cooperativa. El reparto de utilidades se efectuaba en 5 de las 11 empresas, y su monto iba de 100 a 200 pesos para las obreras y \$ 900 para una inspectora de calidad. La cooperativa sólo repartía utilidades entre las "cooperativistas", dejando a un lado a las obreras -- contratadas fuera del sistema de cooperativa. Finalmente, la prima vacacional sólo se pagaba en 3 empresas, no exis

(47) La última noticia aparecida en El Fronterizo a este respecto, es la de la lucha de las obreras de Transformex por obtener el pago del salario mínimo profesional como costureras, en abril de 1974.

tiendo datos respecto a otras dos. En dos empresas se reportó que existía seguro de vida para las trabajadoras, y en otras dos, seguro de vida y seguro de accidentes.

2.3.3 Ritmos de trabajo y relaciones interpersonales.

En las maquiladoras de la confección, las opiniones acerca del ritmo de trabajo plantearon una mayor disparidad que en las electrónicas, en cuanto a ritmos según la operación y el puesto de trabajo. Hay así operaciones relativamente sencillas, en las cuales es posible alcanzar las cuotas fijadas por la empresa, en tanto que ciertas operaciones implican mayor esfuerzo y habilidad, y habrá trabajadoras que traten de evitarlas, a pesar de que en ocasiones es mejor pagado ese puesto.

Sin embargo, el sentimiento general era que los estándares estaban constantemente en aumento, agudizándose ésto en el caso de empresas donde las obreras estaban intentando formar un sindicato o democratizar el existente. Tal es el caso de la empresa Acapulco Fashions, en donde a raíz de la actividad sindical independiente, se pasó de un estándar de 21 docenas de puños al día, al ensamblaje de 27, 32 y 54, finalmente, todo esto en el transcurso de dos años. (48)

Ritmos de trabajo.- El ritmo de trabajo fue calificado como muy pesado, por siete de las 31 obreras encuestadas (22.5%), cinco obreras lo consideraron simplemente pesado (16.1%), en tanto que 15 lo calificaron como regular (48.3%). Solamente 3 operadoras afirmaron tener un ritmo de trabajo bueno (9.6%).

Las especificaciones en torno a un ritmo de trabajo bueno fueron: "es fácil de sacar", "no se exige demasiado". Se consideró regular, porque "no se me hace pesado",

(48) Entrevista con el Comité Ejecutivo del Sindicato de Acapulco Fashions, por Lilia Venegas y Dalia Barrera, septiembre de 1981.

"trabajamos más horas, pero descansamos los sábados", --
 "no es excesivo", "si fuera muy pesado, nadie haría in--
 centivos", "no es muy pesado; no me cambian a un puesto
 mejor remunerado porque donde estoy saco la producción -
 muy bien", "es muy sencillo". Las razones para califi--
 car el ritmo de trabajo como pesado o muy pesado fueron:
 "es muy alto el estándar", "no se puede alcanzar el es--
 tándar", "todo el día sentada, se cansa mucho la espalda",
 "son muy exigentes", "hay mucho material que se tiene que
 coser por los dos lados y el estándar es igual", "uno se
 esfuerza demasiado y muchas veces ni saca la cuota", "a -
 veces pesan mucho las cosas" (almacenista), "es un mate--
 rial muy pesado y muy duro: esponja, vinil, orillas de --
 plástico" (VEFSA), "estar cosiendo todo el día no es agra
 dable", "cuando hay mucho material, uno no se levanta pa--
 ra nada".

Algunos ejemplos de mínimos de producción, documen--
 tan estas opiniones de las trabajadoras.

Kaimex, sacos para dama. Operadora, coser 3000 delan--
 teros por día.
 Operadora, cerrar espaldas
 y frentes, 400 por día.

Action West, pantalones para dama. Operadora, cerrar -
 entrepierna, 924 por día.

Neu-Mex, blusas para dama. Operadora, poner bandas a
 blusas, 800 por día.

Karen Internacional, chamarras. Operadoras, coser fo--
 rros, 158 por día.

Convertors, material para hospital. Operadora, coser
 etiqueta, 2380 por día.
 Remachadora, remachar 362 go--
 rros por hora.
 Operadora, coser puño a batas
 quirúrgicas, 1120 por día.

VEFSA, cubreasientos para autos. Inspectora de calidad,
 inspección y empaques de 230
 asientos y respaldos de camión
 por día.

La acción sindical respecto a los estándares se tradujo en Convertors en el "congelamiento" temporal de éstos. En VEFSa, en el otro extremo, una trabajadora comentó: "para la evaluación, se fijan en los errores, pero no en las cajas que se hacen por arriba del estándar. Por eso hay mucha rotación de personal en esta fábrica, porque no se trabaja a gusto aquí. Si te encuentran tres o cuatro piezas malas, en una auditoría de dos días, te suspenden como sanción. Además, la evaluación para subir de sueldo sólo la hacen si no te encuentran ningún error en un semestre".

Los ritmos de trabajo se establecían, en 4 de las empresas más grandes, por el departamento de producción; de las otras, en dos los establecía el gerente, en otra el departamento de personal, y en la restante, en la matriz de E.E.U.U. En tres empresas las obreras no supieron cuáles eran los mecanismos para el establecimiento de los estándares; en dos, se planteó que hacían un estudio del tiempo de cada operación; en la cooperativa, se fijaban de acuerdo con la producción de la obrera más eficiente, y en Convertors, se sacaba el tiempo promedio de todas las operadoras en la misma operación. En otras tres empresas, se dijo que las supervisoras eran quienes servían de ejemplo para los mínimos de producción. Una de estas empresas parecía fijar los mínimos de acuerdo con cada pedido y el tiempo para entregarlo, y no de acuerdo con los mínimos para cada operación.

Esta heterogeneidad en las prácticas de fijación de los mínimos de producción por parte de las empresas parece obedecer a la gran heterogeneidad que presentan las maquiladoras de la confección en lo que respecta a sus prácticas gerenciales. Así, de acuerdo con el tamaño de la empresa, las estructuras gerenciales serán más complejas, ameritándose la existencia de un departamento de producción específico, en tanto que en las más pequeñas el gerente parece absorber gran cantidad de funciones

de administración, control de producción, etc.

De cualquier forma, este aspecto del desconocimiento o confusión en cuanto a cómo se establecen los mínimos y quién los fija, resulta digno de estudio más profundo, pues constituye uno de los puntos nodales de las formas concretas de explotación en este tipo de industrias.⁽⁴⁹⁾

De otra parte, resulta claro que el sistema de organización del trabajo y las políticas de ubicación de las obreras en los diversos puestos, pasa no solamente por las habilidades y experiencia de éstas en tal o cual operación (lo que implica una mayor facilidad de alcanzar el estándar), sino también por las prácticas de estímulo de la competitividad entre las trabajadoras mismas, y los "castigos" a las indisciplinadas o "revoltosas".⁽⁵⁰⁾

Los estímulos a la competitividad entre las obreras, así como las presiones de los supervisores y capataces sobre las trabajadoras implican necesariamente la presencia de un "ambiente de trabajo" tenso, violento y difícil, en lo que a las relaciones interpersonales se refiere.

Llama la atención el hecho de que, a diferencia de lo ocurrido en las maquiladoras electrónicas de la muestra, en las maquiladoras del vestido las obreras entrevistadas no pusieron objeción alguna a que se nombrase a los capataces como tales. Además, las relaciones con el equipo de supervisión y control resultaron ser más conflictivas y difíciles, según versión de las obreras. Así, el trato de los capataces fue considerado malo en el --- 36.4% de las empresas de la muestra, regular en el 18.2% y bueno en el 45.5%. La relación con los supervisores -

(49) 21 de septiembre de 1972, El Fronterizo: "trece empleadas demandan a la empresa Transformex, maquiladora de ropa. Su representante legal dice que fueron despididas por no cumplir con las cuotas de producción a pesar de que "fijar cuotas en esas labores es anticonstitucional". Elaboraban ropa pesada para trabajo y "en la elaboración de esas prendas hacían 6 operaciones que la empresa consideraba como una sola operación, lo que no aceptaron las obreras y fueron despididas".

de producción resultó también bastante conflictiva: en el 63.6% de las empresas de la muestra se consideró este trato como francamente malo, en el 18.1%, se opinó que era regular, y en el 18.1% restante, que era bueno.

En el 63.4% de las empresas se ubicó el trato de los supervisores de calidad como malo y en el 9%, como regular, en tanto que se le consideró bueno en el 27.3%. Las trabajadoras del 36.4% de las empresas de la muestra consideraron que no existía relación alguna con el gerente (se trata de las empresas más grandes y de estructura más compleja), y en otro 36.4% se le consideró malo, en tanto que únicamente en el 27.3% se opinó que el trato gerente-obreras era bueno.⁽⁵¹⁾

Por su parte, el trato entre las obreras fue juzgado bueno, en 3 empresas (27.3%), malo en dos (18.2%) y regular en 6 (54.5%). De una no se contestó. Los problemas reportados eran de índole personal: "chismes", groserías, pleitos, preferencias de las supervisoras.

Hemos mencionado ya en el apartado de las industrias electrónicas, el trato "rudo" que impera en las maquiladoras, el cual es compartido por las maquiladoras del vestido, y constituye una constante en todas las empresas de la muestra. Escasas fueron las obreras entrevistadas que asociaron este trato difícil con la competitividad y falta de solidaridad entre las obreras mismas, a comparación -- con las obreras de las maquiladoras electrónicas, que mencionaron éste aspecto como central en los problemas aparentemente "personales" entre las trabajadoras mismas.

De otra parte, el énfasis puesto por las obreras entrevistadas de maquiladoras del vestido en los problemas de trato con el equipo de control y supervisión parece --

(50) Un ejemplo es el de la maquiladora Vestamex, en la cual, como represalia por su participación sindical (CTM), al regreso de un movimiento de huelga, a 18 obreras las cambiaron de línea y les pusieron un estándar superior al existente hasta entonces, para que desistieran por sí mismas de trabajar en esa empresa. Además, -- les "esculcaban" groseramente sus pertenencias, con el pretexto de vigilar que no se hubieran robado nada de la empresa. (E.F., 20 mayo 1981).

tener que ver no sólo con el mejor tamaño promedio de las empresas maquiladoras textiles, que habla de relaciones gerenciales y de control mejor "profesionalizadas" y de una competencia directa mayor entre las obreras, sino que se desprenden de la inexistencia del sistema de "bandas", que permite obtener mayor productividad e intensidad del trabajo, sin recurrir directamente a las tácticas de vigilancia y presión directa sobre las obreras. La disciplina fabril, la concentración en la labor, etc., se obtendrían en numerosos puestos de trabajo en las electrónicas, vía mantenimiento de cierta velocidad en las "bandas" o en máquinas embobinadoras, etc., en tanto que en las maquiladoras de la confección, a pesar de mantenerse un sistema de relación del salario con el producto a partir de las cuotas mínimas de producción, las obreras pueden marcar ciertas pausas o manejar la intensidad de trabajo a lo largo de la jornada, hasta completar o rebasar el estándar. Además, el trabajo en las maquiladoras del vestido implica todavía gran importancia de las habilidades y conocimientos de las obreras, no incorporadas aún en la máquina de coser, sino en un grado muy limitado, más aún en las industrias maquiladoras de exportación, que trabajan con máquinas que en países como los E.E.U.U. serían consideradas ya como obsoletas. La vigilancia y presión directa de los supervisores y capataces resulta entonces fundamental para mantener la "competitividad" en esta rama, a través del incremento constante de la productividad.

2.3.4 Condiciones de seguridad e higiene.- De las 11 empresas de la muestra, el 18% se encontraba fuera de un parque industrial, por lo que el 73% de las empresas fue reportado como instalaciones y edificio regular, en tanto que un

(51) Un caso de agudo maltrato de los capataces hacia las obreras es denunciado por las obreras de la maquiladora Acapulco Fashion, al diario El Fronterizo, en información aparecida el 4 de octubre de 1969, que hablaba de "todo el calvario de explotación, humillaciones, malos tratos e incluso la agresión por parte de los capataces de A.F." Las obreras, al acudir a esa redacción, exponen: "(...) un norteamericano que la hace de capataz y subgerente de la A.F. cuando están confeccionando las prendas de vestir, si las sorprende limpiándose el sudor de su frente, les da un manazo en la espalda.- Para ir al baño se les conceden 2 minutos exactamente y ¡Ay de aquella que se tarde más pues se la envía a su casa, sin aceptarle ninguna excusa". Casi llorando las declarantes dijeron que han sufrido las peores humillaciones, las cuales no estaban dispuestas a aceptar y mucho menos de extranjeros. El Fronterizo, 4 de octubre de 1969.

9% operaba en un edificio nuevo. Las dos empresas que operaban fuera del parque industrial fueron consideradas por las obreras como edificio viejo. En dos de las fábricas las obreras se quejaron de que el local estaba regularmente sucio, en tanto que en el 54.5% de los casos opinó que no estaba ni limpio ni sucio, sino "regular". Únicamente en dos empresas (18%) se consideró que se mantenía limpio el local. (52)

En lo que respecta al clima al interior de las plantas, una constante fue la queja en torno al insuficiente aire acondicionado (64%), siendo inexistente dicha instalación en el caso de una de las empresas (9%). Solamente en el 27% de las empresas se declaró como satisfactorio el funcionamiento del clima artificial. Este problema resulta muy relevante en el caso de este tipo de industrias, puesto que las máquinas de coser despiden calor al funcionar, y esto, aunado al clima extremoso de Juárez crea molestias, desmayos e incluso resfriados constantes a las trabajadoras.

Otro problema detectado en el de la falta de higiene e insuficiente número de sanitarios, en el 73% de las empresas de la muestra, considerando las obreras como suficientes y limpios los sanitarios únicamente en el 27% restante.

A diferencia de las maquiladoras electrónicas, que en general cuentan con comedor, en el 64% de las industrias de la muestra, la empresa no tenía ese tipo de instalación por lo que las obreras se veían obligadas a llevar la comida desde sus casas (y comerla fría), o a recurrir a los "puestos" y fondas vecinas para tomar sus alimentos, perdiendo un tiempo extra en hacerlo. Además, en las empresas que sí contaban con comedor (36%), éste fue calificado como sucio. (53)

(52) Aunque un caso aparentemente extremo, en febrero de 1973, aparece en El Fronterizo una nota que informa del desplome del techo de la planta maquiladora Camhi Internacional, a causa de la lluvia y la nieve. La mayoría de las 60 máquinas de coser, telas y demás material resultaron seriamente dañados, y el edificio destruido parcialmente.

Como parte de los métodos de estímulo a la productividad, en el 55% de las empresas se tenía música toda la jornada laboral, y en el 36%, se la ponía solamente medio turno. La música estaba prohibida en una de las fábricas aparentemente como medida "disciplinaria". Hay que hacer notar que si bien la música se sobrepone al ruido producido por un buen número de máquinas de coser funcionando si multáneamente, según la opinión de una obrera, contribuía al ambiente ruidoso, señalado por muchas trabajadoras como causante de tensión nerviosa.

A pesar de tratarse de industrias en las que la calidad de los productos depende en gran medida de contar con una buena iluminación, en el 18% de los casos estudiados las obreras se quejaron de que la iluminación era francamente insuficiente, y en otro 18% que era "regular". Esto implica que en el 36% de las empresas las condiciones de iluminación atentaban contra la salud de los ojos de las operadoras, dañándoles la vista después de un cierto tiempo.

Los servicios médicos proporcionados por las empresas resultaron insuficiente e irregulares botiquín y enfermera en el caso del 27% de las industrias, las de mayor tamaño en tanto que el 36% de ellas contaba tan sólo con un botiquín de primeros auxilios, y en el 28%, ni siquiera botiquín había.

Las deficiencias en las condiciones de los locales y su equipamiento, se vieron reflejadas en quejas de las obreras respecto del local:

- "no hay ventanas, mala ventilación" (VEFSA Y Kaimex)
- "no hay aire acondicionado" (Confecciones Mexicana, S.C)
- "mucho ruido" (Vefsa y White Stag)
- "goteras, cuando llueve" (Neu-Mex)
- "falta espacio, amontonamiento de máquinas, peligroso para caerse"
- "amontonamiento de gentes y desperdicios" (Kaimex. West Action, Convertors)

- "permiten que se fume marihuana en los baños" (Kaimex)
- "no hay comedor; solo hay unas pocas bancas en donde se plancha el pantalón" (Convertors)
- "como se maneja algodón, se necesita mucha humedad; - en verano, llegaron a quitar el clima y meter vaporizadoras" (Convertors)

Una queja en la que coincidieron numerosas trabajadoras es la de la falta de seguridad en los parques industriales, y la falta de vigilancia policiaca. Además, al ser insuficientes las ruterías y los camiones, las trabajadoras tienen que recurrir a pedir "raite" entre varias, ocurriendo entonces asaltos y violaciones. Una obrera se quejaba: - "La gente rara vez se entera de esos casos, pues casi nunca salen en los periódicos".

Al requerirlas acerca de las "ventajas adicionales" -- proporcionadas por la empresa en la cual se encontraban laborando, en el 36% de las empresas de la muestra las obreras consideraron tener alguna, como "dejan platicar, no vigilan tan fuerte", "aunque no haya trabajo, no te 'descansan'", o "hay bebederos de agua fresca, y lócker para pertenencias personales, pero se roban las cosas", y "extinguidores, enfermera y doctor".

Una trabajadora de la única cooperativa incluida en la muestra aprovechó la ocasión para denunciar: "como es una cooperativa, no se a qué tengo derecho y a qué no".⁽⁵⁴⁾

2.3.5 Dotación de equipo de trabajo.

Por lo general, el equipo de trabajo proporcionado por las empresas textiles consiste en bata y tijeras, aunque en tres de las empresas encuestadas (27%) las obreras tenían -

(53) El 18 de agosto de 1972, El Fronterizo denuncia: "más de 700 obreras de la empresa-Acapulco Fashions continúan esperando que la empresa instale el comedor prometido. Desde hace un mes las autoridades sanitarias "limpiaron" los "puestos" de enfrente, por lo que las dos loncherías cercanas resultan insuficientes".

que comprar las tijeras ellas mismas. En una fábrica se proporcionaba además un gorro (9%) (fábrica de material para -- hospital), y en otra, (9%) lentes (fábrica de vestiduras de autos).

Un aspecto comúnmente mencionado por las obreras costureras fue el de la inexistencia en todas las fábricas maquiladoras de la confección, de algún sistema de saneamiento del aire, en el interior de la fábrica, cargado siempre del polvillo que desprenden las telas, así como de equipo que aminorase el ruido producido por las máquinas de coser.

2.3.6. Alimentación durante la jornada laboral.

En tres de las empresas encuestadas existía comedor con servicio de comidas, y en una solo las mesas. Esta comida fue calificada como regular, con un costo de \$22 a \$30 pesos la comida corrida. En los "puestos", el precio de una comida iba de \$20 a \$35, el refresco aparte, y estaba formada -- por "antojitos" (tortas, tostadas, "burritos", etc.,) o "comidas corridas". Estos "puestos" son objeto de diversas críticas en los diarios locales, debido a su escasa higiene, sus altos precios, etc.

Así, las condiciones de alimentación durante la jornada laboral resultan ser aún más penosas para las costureras de las maquilas, que en el caso de las obreras de las electrónicas.

2.3.7. Enfermedades y accidentes de trabajo.

Las enfermedades o padecimientos de trabajo reportadas fueron, en orden de frecuencia: dolores de cabeza, irritación y enfermedades de los ojos, alergias en la piel, infecciones; alergias en nariz y garganta, cansancio en la espalda

(54) Las condiciones de trabajo imperantes en la maquiladora que funcionaba como sociedad cooperativa, resultaron ser las peores registradas en la encuesta. Esta situación, de indefinición de las operadoras como trabajadoras o como socias, llevó a que en febrero de 1976, y en septiembre de 1981, la CRT buscara capitalizar el descontento de las trabajadoras de esta empresa, con el fin de crear un sindicato en ella. El Fronterizo -- consigna así la información "Mas de 12' obreras de la sociedad Cooperativa Confeccion-- nes Mexicanas promueven una huelga, declarada improcedente por la J.C.A. Demandan ser reconocidas como trabajadoras, puesto que no se les reconocen derechos como socias, así como el pago de vacaciones, incorporación al IMSS y al INFONAVIT, etc. Denuncian que 7 cooperativistas acaparan el poder en la cooperativa y exigen auditoría, por malos manejos.

da, debilidad, desmayos, enfermedades de los riñones; dolores de estómago.

El dolor de cabeza se atribuyó al ruido de las máquinas, el dolor de estómago, a la mala calidad de los alimentos ingeridos durante la jornada laboral; las alergias múltiples se atribuyeron a los materiales empleados: se tapa y se irrita la nariz y la garganta, se hacen escoriaciones en la piel. En ninguna fábrica se dotaba de cubrebocas a las obreras, aunque la sensibilidad al material era variable, ocasionando alergias en un cierto porcentaje de casos. (55)

Otras enfermedades más comunes (no atribuidas por las obreras al trabajo) anotadas por las obreras encuestadas fueron gripe, resfriados, enfermedades de la garganta y del estómago.

Los accidentes de trabajo más frecuentes son las pinchaduras de dedos con la aguja de la máquina, cortaduras en los dedos, con las tijeras, torcerse los dedos, remachárselos, lastimarse la cintura y caídas. Además, se reportaron accidentes con el montacargas (caídas o contusiones porque las prensa el montacargas), además de caídas -- por el material tirado en el piso.

Como vemos, las obreras de las maquiladoras de la confección mostraron haber detectado claramente los factores que en sus condiciones laborales afectaban su salud, así como los padecimientos y/o accidentes laborales asociados a ellos. El uso intensivo de la fuerza de trabajo en estas industrias, así como la "vejez" prematura que vuelve "inútiles" a mujeres en edad productiva (al menos para permanecer en las maquilas), es referida por una obrera así:

"No les doy mi nombre por las dudas. Entre a trabajar en maquilas a los 15 años, ahora tengo 27 y sé que voy p' abajo, porque mi energías y mis movimientos ya son menos rápidos y ahí eso es lo que cuenta.

Me he defendido y no estoy tan mal aunque han pa

sado muchos años. Me duelen cada vez más los riñones, no puedo permanecer toda la mañana sentada - sin cambiar de posición porque me dan unos dolores tremendos; calambres en las piernas también - y para las tres de la tarde ya traigo hinchados los pies. Con un poco de movimiento se me quita y puedo seguir adelante hasta completar la jornada" (56).

Prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo por el IMSS, el sindicato y la empresa.

El panorama en cuanto a la prevención de riesgos laborales resultó ser desolador en términos generales. En el 64% de las empresas de la muestra, la prevención de accidentes y enfermedades laborales por parte de la empresa fue considerada como nula, en tanto que en el 36% restante, la labor preventiva de las empresas consistía en "recomendar precaución" (Convertors), "recomendar precaución y dar gasa para proteger las manos, pero no es suficiente porque se cae y una tiene que seguir trabajando" - (Vefsa), y en una sola de las 11 empresas encuestadas, -- "poner protectores en las máquinas contra el polvo, una enfermera y dar herramienta para el manejo de las máquinas" (White Stag).

A juicio de las obreras, el IMSS no prevenía los riesgos de trabajo en el 55% de las empresas ("incapacita por accidente, pero no hace nada para prevenirlo", "sólo da consulta", "hace pláticas de planificación familiar, etc.) En el 27% de los casos, intervenía vacunando a las obreras contra el tétanos, "enseñando prevención de accidentes y - problemas más frecuentes", "dar cursos de capacitación --- obrera", o "recomendar más cuidado".

(55) El testimonio de una trabajadora, aquejada por una aguda alergia al polvillo de las telas hace resaltar la necesidad de que este tipo de padecimientos sean reconocidos como enfermedades de tipo profesional, aplicándose además las medidas preventivas - necesarias y los equipos protectores que eviten su presencia constante en estas -- industrias: "En la planta ya me han cambiado por todos los departamentos, pero es lo mismo, y es que en todos hay una especie de pelusita o algo que no vemos, pero - que ahí anda y a mí se irrita. No soy la única a la que le pasa esto, solamente -- que a mí es a la que me ha atacado con más fuerza; hay varias muchachas que se enronchan y muchas a las que la piel se les pone roja, pero que les sangra, creo que a ninguna, no sé en que consistirá, quizá a que soy la más antigua de ellas" (Sandra Arenal, op. cit. p. 58)

(56) Sandra Arenal, op. cit. p. 112

La participación de las obreras en este aspecto fue considerada nula en cuatro empresas ("nada: no se puede evitar la pelusa", "nada: hemos sugerido que nos den guantes adecuados, pero no lo han resuelto") en seis empresas las obreras dijeron participar "teniendo más cuidado", -- "utilizando los instrumentos más adecuados" y "yendo al Seguro".

De otra parte la participación sindical para la prevención de riesgos laborales fue considerada nula en las tres empresas con sindicato (Karen Internacional y Acapulco Fashions, de la CROC, y Convertors, de la CTM).

2.3.8 Ocupación alternativa posible y futuro de las hijas como obreras de maquila.

El futuro laboral de las obreras al salir del "circuito maquilador" era visto por las trabajadoras como el del desempleo (12%), el de dependientas en un comercio (19%), o costurera a domicilio, sirvienta, mesera, etc., (33%), constituyendo el sector "servicios" el posible receptor mayoritario de las mujeres rechazadas por la maquila. Un 36% de las obreras no respondió a esta pregunta.

Respecto al deseo de que sus hijas trabajasen como -- obreras de maquila, la respuesta fue negativa en el 58% de las obreras de la muestra, respondiendo afirmativamente únicamente el 21% de ellas. Otro 21% no respondió a esta pregunta. Las razones argüidas para no desear hijas obreras fueron fundamentalmente dos: porque el trabajo es muy duro, y porque desearían un mejor futuro para sus hijas, a través del estudio de una carrera técnica o profesional. Algunos testimonios resultaron contundentes a este respecto:

"En las fábricas exigen más de lo que el cuerpo puede soportar; no en todas, solo en algunas, por lo regular en las de costura"

"(...) porque en una fábrica, a la mujer la toman peor que a una máquina, sin ser bien pagadas"

"No. Una cosa mejor que esto"

De esta manera, además de las presiones que la "opinión pública" ejerce sobre las obreras de las I.M.E., calificándolas de "fáciles", "locas", "groseras", e incluso, "principales portadoras de enfermedades venéreas", etc., - la situación imperante en las maquilas de la costura lleva a que las operadoras consideren en su mayoría su condición obrera como no deseable para sus descendientes.

2.4. Condiciones laborales en las maquiladoras procesadoras de cupones.

En 1980 existían en Cd. Juárez tres maquiladoras procesadoras de cupones: A.C. Nielsen, maquiladora "pionera", primera en establecerse en esta ciudad y que en esa fecha tenía 6 plantas, con 1882 empleados, Coupon Redemption y SE PROMESA (Servicios de Promoción y Mercadotecnia, S.A. de -- C.V.) se dedicaban a este rubro también, con una planta cada una, y 696 y 228 empleados, respectivamente. En total, - las empresas de este ramo empleaban a 2806 personas, habiéndose encuestado a estas tres empresas.

2.4.1. Horario de la jornada laboral.

La jornada laboral en estas empresas era de más de 45 horas y menos de 50 semanales (47:30, 50 y 46:15), entrando a trabajar a las siete o seis de la mañana, y saliendo a las 4:30, 5:00 o 3:30), respectivamente. Para ir al baño, se conceden en promedio 15 minutos, o lo necesario, "sin abusar", más quince minutos para desayunar y 45-30 minutos para comer. Solo en A.C Nielsen se otorgaban 15 minutos extra para descansar, y en ninguna de las tres empresas se respetaba el tiempo de amamantar para las madres de lactantes.

Más de la mitad de las trabajadoras entrevistadas se transportaba a la fábrica en rutera o camión, y el resto, en auto propio o de una compañera que les daba "raite". El tiempo de transporte fue menor de media hora, en el caso de

10 de las trabajadoras, siendo de hasta una hora, para -- cuatro de ellas, y mayor de una hora solamente en el caso de una. No respondió a la pregunta otra más.

En este sentido, aparece haber una mejor posición relativa de las operadoras de las maquilas de cupones, pues un porcentaje significativamente mayor de ellas se transporta en automóvil-propio o de una amiga a la fábrica, tardando - menor tiempo promedio en llegar a ella desde su hogar y sufriendo menos incomodidades y fatigas en el trayecto.

2.4.2. Puestos, salarios y prestaciones.

Las trabajadoras encuestadas eran en su mayoría obreras, que se encargaban de la clasificación, sorteo (muestreo) y procesamiento de los datos en computadoras. Además de estas obreras llamadas "posteadora", "clasificadora" y "procesadora", están las "verificadoras", que se cercioran de que los cupones procesados pertenezcan a la misma compañía, de su valor y de su cantidad, etc. Por encima de todas ellas, las jefas de línea revisan el trabajo, mantienen en orden y la productividad y normas de calidad en su línea.

En una de las tres empresas , se pagaba a las obreras sobre la base del salario mínimo base, más premios en efectivo por rebasar los estándares. En su mayoría, las operadoras de las tres empresas ganan el salario mínimo y en ocasiones, debido a su antigüedad, algo más que el mínimo. En el caso de las jefas de línea, supervisoras de calidad y procesadoras, se trataba de salarios mayores al -- mínimo (entre 200 y 1000 pesos más).

Otros estímulos a la productividad reportados fueron los "festejos", "comida en un lugar especial", "inasistencias con sueldo", "te dejan salir cuando terminas, aunque - no se termine el turno", "ascensos", y "un día libre cada tres meses".

Las tres empresas pagaban aguinaldo y vacaciones, - tenían afiliadas a sus obreras al IMSS y, de manera aparen- temente irregular, pagaban prima vacacional y reparto de - utilidades (5 obreras desconocían el pago de prima vacacio- nal y otras cuatro, el del reparto de utilidades). Dos - trabajadoras dijeron contar con seguro contra accidentes, aunque no se aclaró si se trataba de los servicios del -- IMSS o de un seguro extra, contratado por la empresa.

2.4.3 Ritmos de trabajo y relaciones interpersonales.

Ritmos de Trabajo.- En las tres empresas, las trabaja- doras coincidieron en señalar que los ritmos de trabajo - los establecían las diversas autoridades de la fábrica --- (gerente, Jefes de Departamento, supervisores), sobre la - base de la cuota de las trabajadoras más hábiles. El rit- mo de trabajo fue considerado bueno por 5 de las obreras, - regular por 6 y muy pesado por una. Cuatro trabajadoras - no respondieron a esta pregunta. Las razones para conside- rarlo bueno fueron: "son considerados", "no es pesado el - trabajo", "es un trabajo fácil de hacer", "no hay presión de ninguna clase", "sí se puede sacar la producción sin - mucho esfuerzo". Se consideró regular el ritmo de traba- jo, con argumentos como "hay momentos en que hay mucho -- trabajo", "hay veces que vienen unos pedidos muy feos", - "no se nos obliga a realizar muchas horas de trabajo", o "no tenemos estándar de producción", "a veces no tenemos producción". solamente una jefa de línea consideró el -- ritmo de trabajo muy pesado, por la "cuota excesiva".

En dos de las empresas (Coupon Redemption y SEPROME- SA), no existían cuotas fijas de producción, sino que "el trabajo que llega tiene que salir". En A.C. Nielsen, las operadoras clasificadas tenían cuotas de 34 libras de cu- pones al día, en tanto que las procesadoras tenían una -- cuota de 80 000 cupones diarios.

Las dos empresas más pequeñas mostraron mantener un clima favorable en lo que a relaciones interpersonales - se refiere. Sólo existieron en ellas escepticismos acerca del trato de los supervisores de calidad, y del distanciamiento de los gerentes. En A.C. Nielsen, en cambio, encontramos quejas acerca del trato de supervisores de producción ("exigentes y sin provecho", "si eres barbera, tienes todo. Yo no"), se calificó de "regular" el trato de los supervisores de calidad, encontrándose aceptable o inexistente el trato con los gerentes. Entre las trabajadoras, sin embargo, encontramos alusiones a multitud de problemas: críticas, chismes, "falta de comunicación", -- "falta de compañerismo", etc.

Encontramos de nuevo la conciencia de las operadoras en el sentido de que los problemas aparentemente "personales" entre las propias trabajadoras parten de una situación de "falta de compañerismo", que estaría expresando - las relaciones de competitividad entre las trabajadoras, estimuladas por las políticas empresariales.

2.4.4 Condiciones de seguridad e higiene.

La situación en cuanto a condiciones ambientales y - de higiene parece ser relativamente mejor en estas industrias que en las de las dos ramas analizadas con anterioridad, presentando la empresa más grande algunos de los - problemas detectados en las ramas electrónica y del vestido, en torno a la insuficiencia del aire acondicionado, a la insuficiencia o falta de higiene de los sanitarios, y a la insuficiencia y mala calidad del sistema de comedor de la empresa.

La empresa más pequeña, SEPRMESA, fue calificada de "regular" en su local, "ni tan limpio ni tan sucio", los sanitarios eran francamente sucios, con comedor limpio, - aire acondicionado todo el día, música todo el día, alumbrado bueno, botiquín y enfermera. La empresa mediana --

(Coupon Redemption), presentaba un local "ni viejo ni nuevo", limpio, con sanitarios "ni limpios ni sucios", comedor limpio, aire acondicionado insuficiente, música todo el turno, alumbrado bueno, botiquín y enfermera.

A. C. Nielsen, con seis plantas, fue calificada como de local "ni muy viejo ni muy nuevo", "regular" de limpio, con comedor y sanitarios "regulares" de limpios, aire acondicionado todo el día, música todo el día, botiquín sin enfermera. Las quejas presentadas fueron: "ventilación nula, paredes en mal estado, aire acondicionado insuficiente"; "sanitarios sucios e insuficientes"; "mala distribución de turnos en el comedor, faltan sillas, mala comida"; "aire viciado. Se desmayan las compañeras"; "piden cooperación para los cumpleaños". Las obreras encontraron que esta empresa ofrecía algunas ventajas frente a las demás: "buena localización"; "calefacción central y estacionamiento"; "descanso en días festivos", "aguinaldo", "no nos corren nomás porque sí".

Hemos visto ya cómo estas empresas tienden a ofrecer un empleo más estable a las mujeres juarenses que otras ramas de la maquila, lo cual es apreciado por las obreras como una ventaja importante de esta rama frente a las demás. Resalta también el desconocimiento aparente de algunas obreras en cuanto a sus derechos laborales, manifiesto al plantear el pago de aguinaldo como una "ventaja" extra.

2.4.5. Dotación de equipo de trabajo.-

Además de la bata, el equipo de trabajo proporcionados por la empresa, además de las "unas", engrapadoras, plumas, ligas, correctores, reglas e inclusive máquinas de escribir.

2.4.6 Alimentación principal.-

En las tres empresas existía comedor, siendo considerada la comida que en ellos se servía como buena, por cuatro obreras, regular, por otras cuatro y mala por tres. No contestaron cinco trabajadoras. Los desayunos costaban 18 pesos, en tanto que las comidas iban de 25 a 30 pesos y consistían en diversos "antojitos" ("burros", "lonches", etc.), o sopa, guisado y frijoles. Las obreras que compraban la comida en los "puestos" aledaños a la fábrica, preferían pagar una poco más, por mayor variedad o calidad.- Así, los desayunos costaban alrededor de 20 a 25 pesos y las comidas, de 30 hasta 60 pesos. La comida casera, aunque era llevada tan sólo por unas cuantas obreras, resulta ha más barata y quizás más nutritiva.

En suma, las obreras que toman sus alimentos en las cafeterías de las empresas estarían empleando en ello alrededor de % 1000 pesos mensuales, el 17% de su salario. Las obreras que frecuentan los "puestos", gastarían en ellos - hasta el 29% de su salario mensual (\$1700 pesos).

2.4.7 Enfermedades y accidentes laborales.

Es este un punto poco esclarecido en nuestras encuestas, quizás debido a una falta de conciencia por parte de las trabajadoras respecto a los riesgos propios de su trabajo. De las 16 trabajadoras entrevistadas, cinco manifestaron no creer en la existencia de accidentes laborales, en su fábrica, y otras seis no contestaron la pregunta. - Las cinco obreras que respondieron, plantearon que los accidentes más frecuentes eran: "lastimarse la cintura al -- cargar cajas pesada", "desmayos", "caídas, engraparse los dedos", "alergias por el polvo de los cupones y el aire", "cansancio".

Las enfermedades laborales fueron reportadas solamente

por siete trabajadoras, en tanto que nueve no respondieron. Se consideraron enfermedades laborales las siguientes: "alergias", "gripe e infección en los ojos, conjuntivitis", "hongos en los dedos", "lastimarse en las escaleras", "agotamiento".

Otras enfermedades reportadas fueron "resfriados", "infecciones", "enfermedades del estómago", "polvo que afecta los ojos", y "desmayos". Esta pregunta sólo la contestaron seis de las trabajadoras encuestadas.

A pesar de la aparente mejor situación en cuanto a riesgos laborales de este tipo de industrias, encontramos que en ellas están presentes, al igual que en las otras ramas estudiadas, los padecimientos alérgicos ocupan un lugar importante, así como la fatiga y los padecimientos posturales. Resaltan además los padecimientos por "forzar la vista".

Prevención de accidentes y enfermedades laborales.- La participación de las empresas en la prevención de riesgos laborales consistía en una de las empresas (SEPROMESA), en "dar conferencias anuales" (sobre seguridad e higiene); de otra no se dieron datos, y de A.C. Nielsen, las respuestas fueron: "nada". "tiene un botiquín chico", y "trata de asear bien la fábrica y tener el personal adecuado".

Del IMSS. las opiniones fueron de que no hacía nada, daba consulta e incapacitaba si era necesario. Las trabajadoras por su parte prevenían accidentes y enfermedades laborales "acudiendo al IMSS", o al "ir al médico particular", "mantener la higiene", "tener cuidado", "tratar de no cargar cosas pesadas".

2.4.8 Ocupación alternativa y futuro de las hijas obreras.

Si no trabajaran en las maquiladoras de cupones, las obreras entrevistadas opinaron que trabajarían en su mayoría como secretarías o archivistas (10), una como trabajadora -

doméstica, y cinco no respondieron a la pregunta.

La respuesta a la pregunta de si desearían que sus hijas trabajasen de obreras fue muy clara: solamente tres trabajadoras contestaron afirmativamente, en tanto que on ce respondieron que no, y dos no contestaron. Las razones aducidas fueron: "No. No es un futuro prometedor"; "Yo qui siera algo mejor para mis hijas que las maquiladoras". "Se gún, si no alcanzaran a prepararse para algo menos pesado, pues se tiene que trabajar, porque nada es denigrante cu ando se hace con gusto y deseos, que es lo que cuenta, porque la mujer que trabaja en maquila es como la que trabaja de maestra u oficinista".

Por primera ocasión, una obrera reivindicó así su con dición, buscando recuperar la dignidad de ésta, tan presio nada por la "opinión pública" juarense.

Capítulo III.

Condiciones de trabajo y respuesta obrera.

Las condiciones de trabajo analizadas en el Capítulo II constituyen precisamente el punto de partida de las dos formas de respuesta obrera en las I.M.E. estudiadas: las llamadas expresiones de "resistencia informal", que se desarrollan fuera del ámbito propiamente sindical (aunque pueden coexistir con un sindicato), y las formas de respuesta organizada por la vía sindical.

En este capítulo abordaremos estos dos aspectos de la respuesta de las obreras de las I.M.E., lo que nos llevará a analizar el peso específico de esta capa obrera dentro del sindicalismo "oficialista", los intentos de constituir alternativas sindicales democráticas (dentro y fuera de las centrales "oficialistas"), así como las formas espontáneas de respuesta obrera como el tortuguismo, el ausentismo, el incremento en el desperdicio de materiales, etc.

3.1 Maquiladoras y sindicalismo en Cd. Juárez.

Ciudad Juárez ha sido considerada un caso de implantación de las I.M.E. en un contexto de "debilidad" de las centrales obreras, que coexiste con la organización patronal maquiladora más fuerte de nuestro país.⁽⁵⁷⁾ Así, para 1980, Ciudad Juárez presentaba una tasa de sindicalización de los trabajadores de las I.M.E. de un 33%, frente al 100%, en Matamoros, el 80% en Agua Prieta, el 65% en Reynosa, y al 60% en Nuevo Laredo, siendo menor la tasa de sindicalización solamente en el caso de Mexicali (15%) y Tijuana (5%).⁽⁵⁸⁾

(57) Cfr. Van Wäas, Labor Quiquense..., autor que realiza un análisis comparativo de tres ciudades (Guadalajara, Nuevo Laredo y Ciudad Juárez), que representan tres diversos contextos de implantación y adaptación de las corporaciones multinacionales, bajo la forma de I.M.E. El autor resalta la fuerza de la Asociación de Maquiladoras de Cd. Juárez (AMAC), la cual se funda en 1974, "(...) ante la política populista de Echeverría y la recesión de los E.E.U.U. agrupa a todas las maquiladoras medianas y grandes, excepto Acapulco Fashions. Es gobernada de hecho por la R.C.A. General Motors, A.C. Nielsen, la American Hospital Supply Corporation y la General Electric, además de un alto miembro del grupo Bermúdez y un funcionario del gobierno local". (Van Wäas, op. cit.)

Sin embargo, si analizamos más detenidamente el peso político de las centrales obreras existentes en Cd. Juárez a la llegada de las I.M.E. (la C.T.M. y la C.R.O.C.), nos encontramos con que dichas centrales agrupaban a gran parte de los trabajadores asalariados de esta ciudad, correspondiendo su "base social" con la estructura productiva desarrollada hasta entonces. De tal manera, la C.T.M. estaba integrada por trabajadores de los establecimientos turísticos, comerciales, industriales y agrícolas más importantes de dicha ciudad, en tanto que la C.R.O.C. afiliaba a trabajadores de pequeños establecimientos comerciales y turísticos, principalmente. (59).

Al establecerse la primera I.M.E. en Ciudad Juárez, precisamente a instancias e impulso del grupo empresarial ligado a la familia Bermúdez, las dos centrales sindicales se enfrascan en una lucha por ampliar su base social, incorporando a los trabajadores de las industrias de maquila, las cuales se perfilaron rápidamente como elementos fundamentales en el juego político local y estatal. El pivote de esa lucha fue precisamente el establecimiento de los llamados "contratos de protección", o contratos vendidos a los intereses de la patronal, firmados para evitar la conformación de un sindicato independiente o democrático.

Pero si bien es cierto que alguna "debilidad sindical" se desprendía de esta guerra y se agudizaba al surgir conflictos al interior de la C.T.M. en 1976, ésta no puede desligarse de la existencia de un sector empresarial económica y políticamente fuerte, que da lugar a una agrupación coherente y vigorosa, como centro de gestión de los intereses patronales. Parecería ser entonces que el sector empresarial ha jugado con esta situación, teniendo co

(58) Véase de Alberto Hernández y Jorge Carrillo, Mujeres fronterizas en la Industria Maquiladora, SEP., 1985, México., pág. 151.

(59) Cfr. de Alberto Hernández y Jorge Carrillo, La mujer obrera en la industria maquiladora. El caso de Cd. Juárez. Tesis Facultad de Ciencias Políticas y sociales, U.N.A.M., México, 1982., p.p. 249-250.

mo resultado una baja tasa de sindicalización en este tipo de industrias. Esto no debe hacernos olvidar el hecho de que un alto porcentaje de las grandes I.M.E., particularmente en las ramas eléctrico-electrónica y del vestido, forma parte de la base social de las centrales obreras más fuertes de Cd. Juárez.

Pero veamos más detenidamente cada uno de los aspectos del desarrollo de la acción sindical en la ciudad de nuestro estudio.

3.2 Breve historia de la acción sindical en Cd. Juárez: C.T.M., C.R.O.C. y C.R.T.

Como ya hemos mencionado, al momento de nuestro estudio, el grado de sindicalización de las obreras de la maquila de Cd. Juárez, era del 33%. La principal central era la C.T.M. (65% de los sindicalizados de maquila), seguida por la C.R.O.C. (34%) y, marginalmente, la C.R.T. (1%). Este bajo nivel de sindicalización puede ser explicado a partir de una serie de factores como la oposición tácita del sector empresarial a la sindicalización, la relativa "juventud" de la capa obrera ocupa en la I.M.E. --- (naciendo en 1965), y finalmente, el escepticismo surgido entre las obreras ante los sindicatos de las centrales --- "oficialistas", inmerso en un mar de apatía y retraimiento político-sindical.

Sin embargo, las condiciones de trabajo descritas a lo largo de nuestra investigación forman la base para que se generen condiciones para el desarrollo del movimiento obrero en la región. Esto es así, porque si bien el alto --- "turn-over", la corta vida productiva de las obreras, los grandes altibajos en el empleo, etc., dispersan y dificultan la conciencia y la acción reivindicativa de las trabajadoras, por otra parte las graves carencias en cuanto a la higiene y seguridad laboral, los constantes despidos injus

tificados, los ritmos de trabajo agotadores y en constante crecimiento, etc., dan pie a la generalización de un sordo descontento entre esta capa obrera.

Sobre este descontento e inconformidades, se "monta" el movimiento obrero "oficialista": C.T.M., C.R.O.C. Y - C.R.T., buscando ganar la primacía en el control sindical y político de las obreras de maquila. Esta lucha se ve reforzada además, por la condición de este sector como -- "clave" dentro de las bases sociales del sindicalismo -- oficialista. Así, el elemento propiamente obrero dentro de dichas centrales sólo puede estar dado por los trabajadores de las industrias no maquiladoras ("tradicionales", pequeñas y medianas, con predominio de fuerza de trabajo masculina, y con un muy lento crecimiento), y por el sector, en constante aumento a pesar de los altibajos del "ciclo maquilador", de las obreras empleadas por el P.I.F. Frente a este grupo de obreros, encontramos a la gran masa de trabajadores del sector "servicios", que va desde los empleados en hoteles, restaurantes, cantinas, gasolineras, salones de belleza, etc., hasta taxistas, conductores de transportes públicos, músicos, etc., y las diversas formas de desempleo "disfrazado" como boleros, vendedores ambulantes, etc. De esta manera, la base social de la C.T.M. y de la C.R.O.C. encuentra una sustancial modificación a partir del desarrollo de la industria maquiladora: ésta genera un sector de crecimiento constante, con un gran peso económico y político local, con trabajadores de un cierto nivel educativo y con un potencialmente alto peso específico -- dentro de las fuerzas locales y regionales. (60)

Se despierta así la "codicia" política de los líderes de estas centrales, y su lucha por el control sindical y político de esta clase obrera "nueva". En los años de nuestro estudio encontramos ciertas peculiaridades del sindica-

(60) Así, en septiembre de 1977, la C.T.M. local informaba contar con 54 organizaciones, ocho de ellas no "de base": transportistas, vigilantes de automóviles, enfermeras, choferes de taxi, cancioneros y trovadores. De las cuarenta y seis restantes, "la mayoría" (sic.) eran obreros de maquila. (El Fronterizo, 19 de septiembre de 1977).

lismo local, ligadas a la acción dentro del proletariado maquilador:

- 1.- Las luchas internas de la C.T.M., protagonizadas por el llamado "Movimiento de Reivindicación del Prestigio - de la Federación de Trabajadores del Norte", versus el líder Roberto Delgado Urías, quien es "destronado" y se refugia en el C.R.T., junto con algunos sindicatos en su poder (1976-1977).
- 2.- La lucha C.T.M. - C.R.O.C., en la que ambas centrales utilizan el descontento de las obreras respecto del sindicato adversario y las pésimas condiciones laborales que éste auspicia, para "ganarse" a las bases obreras maquiladoras y afiliarlas a su central.
- 3.- Los abortados intentos de organización de sindicatos independientes o de democratización de los afiliados a las centrales.

Las pugnas al interior de la C.T.M. (F.T.N.) se generaron en el año de 1976, y son finiquitadas por la decisión de Fidel Velázquez, líder nacional de la C.T.M. quien cede a las presiones del Movimiento Reivindicador del Prestigio de la F.T.N., destituyendo al líder Roberto Delgado Urías, en medio de un escándalo periodístico local, con acusaciones a R.D.U. por corrupción, llamándole "gángster del sindicalismo", etc. Los periódicos locales denuncian a R.D.U., por haber llobrado, como fruto de su gestión corrupta, depósitos en bancos de El Paso, mansiones, apartamentos, bares, cantinas, etc., por "vender" las demandas obreras a los patrones y "ventajas" y "permisos" a comerciantes ambulantes, chóferes, etc. Se habla entonces del "fin de 14 años de dictadura sindical", y José Sosa - Delgado, líder del MRPFTN, es nombrado nuevo líder de la F.T.N. loca; ⁽⁶¹⁾ con el respaldo de Refugio Mar de la Rosa, líder estatal de la C.T.M.

(61) Cfr. El Fronterizo, a lo largo de 1976.

Desprestigiado y hostilizado, R.D.U., con 53 sindicatos, según versión, se afilia a la C.R.T., en marzo de 1977.

El escenario central de este conflicto es, indirectamente, una maquiladora (Subensambles Electrónicos, S.A.), en donde se destituye a Dora Villegas, líder del Sindicato de Trabajadores de la Industria Maquiladora, perteneciente al M.R.P.F.T.N., por instigación de R.D.U. Después de sucesivos emplazamientos a huelga por ambos bandos, en noviembre de 1976 ocurre un enfrentamiento violento y, en diciembre de ese año, un grupo supuestamente perteneciente a la llamada "Liga 23 de Septiembre" asalta S.E.S.A., asesinando al ingeniero de producción. Diversas versiones corren acerca de este incidente, nunca esclarecido por la policía local, pero voces empresariales lo asociaron directamente a las pugnas intersindicales existentes en dicha fábrica. El poder en la C.T.M. pasa así, después de esta crisis, de manos de R.D.U. a las de "triumvirato" formado por José Sosa Delgado (Secretario General de la C.T.M. local), Arturo Avila Fierro (Secretario de Organización de la C.T.M. local), y Dora Villegas (Secretaria General del Sindicato Industrial de Trabajadores de la Industria Maquiladora, al cual pertenecen todos los trabajadores de las I.M.E. sindicalizadas por esta central).

La debilidad de la C.T.M. (F.T.N.) producida por las pugnas internas, llevadas a tan álgida situación, lleva a la formulación, en enero de 1977, de un "pacto" entre la C.T.M. y C.R.O.C., para "repartirse" las maquiladoras de común acuerdo, pacto que ya había funcionado ocasionalmente años atrás. En poco tiempo, sin embargo, la C.T.M., supera su crisis reafirmandose como la central sindical más poderosa en Ciudad Juárez.

La acción sindical de las tres centrales ha mostrado

una cierta diferenciación, en lo que respecta a su posición frente a la patronal, aunque parece haber similitud en cuanto a las prácticas frente a sus gremios. Así, la gestión de la C.T.M. ha sido caracterizada por "(...) el total abandono de los métodos democráticos, como son la represión de asambleas o el control de las mismas, la intromisión directa de la dirección local en los asuntos - internos de cada uno de los sindicatos afiliados; la malversación de fondos, la aprobación por el sindicato de - suspensiones temporales solicitadas por la empresa y la aplicación de la cláusula de exclusión para terminar con cualquier indicio de descontento por parte de los trabajadores". (62)

La acción sindical de la C.R.O.C., por su parte, se ha caracterizado "(...) por una concentración extrema -- del poder, en manos del Secretario General, Luis J. Vidal. Durante doce años, éste ha impuesto un estilo de dirección, el cual se ha caracterizado como reconocen sus agiliados, por los siguientes actos: imposición de contratos colectivos y revisión de éstos con ausencia de los trabajadores; imposición de representantes sindicales; acuerdos - entre empresas y sindicatos para suspender a trabajado-- res en los momentos en que los empresarios declaran conflictos económicos; falta de información sobre el desti-- no de las cuotas sindicales; y uso de la cláusula de ex-- clusión para terminar con cualquier intento de disidencia por parte de los trabajadores. (63)

Aunque los métodos y prácticas de control parecen - ser los mismos en ambas centrales (y la C.R.T. no resul-- ta ser la excepción), frente a los empresarios, la C.R.O.C. se ha presentado como una central más "flexible" y "poco - exigente", sobre todo a comparación de la C.T.M., a la -- cual se la considera más agresiva, actitud que seguramente

(62) Véase de A. Hernández y J. Carrillo, Tesis, op. cit. págs. 258-260

(63) Cfr. A. Hernández y J. Carrillo, op. cit. págs. 251-253.

se relaciona con su mayor peso y poder político sindical". Recuérdese que miembros de la dirigencia local de la C.T.M. han figurado tradicionalmente en cargos públicos (Roberto - Delgado Urías, como diputado local, Jose Sosa Delgado, como Regidor y Diputado Estatal, por ejemplo, y varios de sus - "allegados", como inspectores de trabajo).

La acción de la C.R.T. ha sido marginal en el sindicalismo juarense, y en particular en las I.M.E., con dos -- sindicatos afiliados que abandonan sus filiales en 1980, como protesta por la corrupción interna, y con un sólo - sindicato en maquiladoras, para 1983, en una empresa textil y pequeña.

3.3 Las "bases sociales" de la C.T.M. - C.R.O.C. y C.R.T.

Hemos visto ya que, a la llegada de las I.M.E., la - C.T.M. y la C.R.O.C. (creada esta última a nivel nacional más recientemente), se disputaba el control de los trabajadores asalariados y "por su cuenta" de Cd. Juárez, sien do la primera la de mayor peso. Esta situación persiste en 1979, año del cual, si bien no contamos con cifras de afiliados en cada central, por ramas o tipos de estableci mientos, sí sabemos que de 69 sindicatos registrados, la C.T.M. está presente en cuarenta y cuatro, (de trabajado res agrícolas y de trabajadores de las principales indus trias de Juárez, incluida la maquila, así como en los -- oficios, comerciantes en pequeño y trabajadores de servi cios). (Ver Cuadros Núms. XIX y XX).

Por su parte, la C.R.O.C. aparece con 12 sindicatos (en algunas industrias y maquilas, y en servicios, princi palmente), en tanto que de los 12 sindicatos restantes no se supo la central a la cual pertenecían (en industrias y servicios diversos).

Esta información, aunque incompleta deja ver el paso político de la C.T.M. y el menor peso de la C.R.O.C., así

como la importancia que adquieren las bases obreras de la C.R.O.C., así como la importancia que adquieren las obreras de la I.M.E., la cual, como apuntamos en el Capítulo I, constituye el sector económico más dinámico de Cd. Juárez, sólo contrabalanceado por el peso económico de las actividades terciarias.

3.4 Peso específico de las centrales sindicales en la de Cd. Juárez (1978-1983).

Ahora bien, específicamente dentro de la I.M.E., las jerarquías en importancia de las centrales mencionadas -- se mantienen iguales. En 1981, de las 115 empresas maquinadoras de Cd. Juárez, 18 contaban con sindicato en las ramas textil y electrónica. De éstos, 12 pertenecían a la C.T.M., 5 a la C.R.O.C., y una a la C.R.T.⁽⁶⁴⁾ Sin embargo, la C.T.M. opera entre las empresas más importantes contando, para 1983, con 13 225 afiliados, frente a 3 000 de la C.R.O.C. y 140 de la C.R.T.⁽⁶⁵⁾

Analizando más cuidadosamente los datos, encontramos que el peso de las centrales obreras varía de acuerdo con la rama industrial, así como con respecto al tamaño de la empresa (Ver Cuadros XXI y XXII). En las 53 I.M.E. electrónico-electrónicas, tenemos una tasa de sindicalización global del 36.28%, con un 20% para el caso de las 7 empresas con menos de 100 empleados, y en las 6 de 501 a 700 siendo la tasa de sindicalización del 12% en el caso de las 9 empresas con 301 a 500 empleados. Resalta frente a estas cifras la del 63.5% sindicalizado, en el caso de las 7 empresas con más de 1 000 obreros.

Las 21 I.M.E. del vestido presentaron una tasa global de sindicalización ligeramente menor, del 33.4%, coexistiendo una sindicalización del 14.2% de los empleados de --

(64) Véase A. Hernández y J. Carrillo, op. cit., pág. 254 (Información complementada por investigación directa en Cd. Juárez).

(65) Entrevista a José Sosa Delgado, líder local de la C.T.M., realizada por Lilia Venegas en agosto de 1983).

Las 21 I.M.E. del vestido presentaron una tasa global de sindicalización ligeramente menor, del 33.4%, -- coexistiendo una sindicalización del 14.2% de los empleados de las 9 empresas menores de 200 empleados, un 49.9% de sindicalizados en las 5 empresas con 201 a 500 empleados, y el 70% en el caso de las 6 empresas con más de 500 empleados.

De las 10 empresas maquiladoras de productos de madera, con 1299 empleados, solamente la más grande estaba sindicalizada, dentro de la C.T.M., y con 633 empleados (tasa de sindicalización del 48.72%). En las I.M.E. de productos de piel, de 10 empresas con 976 empleados en total, únicamente una tenía sindicalizados a sus empleados. Finalmente, la C.T.M. tenía en su poder a tres sindicatos más, de maquiladoras diversas.

En síntesis, tenemos que la C.T.M. contaba en 1980 -- con poco más de 11 000 afiliados en las I.M.E., en tres -- electrónicas, cinco textiles y cinco de manufacturas va-- rias; por su parte, la C.R.O.C. afiliaba a 4 000 trabajadores de maquila, ocupados en cinco empresas electrónicas y dos textiles; la C.R.T. había logrado afiliar únicamente a los 131 trabajadores de una maquiladora electrónica pequeña. (Ver Cuadro XXIII).

Así, de 33% de los trabajadores de maquila para 1980, afiliados a algún sindicato, el 72.88% pertenecía a la -- C.T.M., el 26.25%, a la C.R.O.C., y el 0.85% a la C.R.T.

3.5 Condiciones de trabajo y experiencia sindical en la I.M.E. de Cd. Juárez.

De lo planteado en los inicios anteriores, se desprende que la lucha entre la C.T.M. y la C.R.O.C. por ganar la base social representada por las obreras de maquila está pre-

sente desde el inicio de la instalación de las I.M.E. en Cd. Juárez. A su vez, esa pugna (que pasa por etapas de equilibrio de fuerzas, se manifiesta en pactos de "no - agresión", que se rompen en cuanto surge la posibilidad de avanzar sobre el adversario), es utilizada inteligentemente por los empresarios maquiladores, no sólo para frenar la sindicalización de sus trabajadores, sino también para deshacerse de todo tipo de problemas laborales.

De esta manera, en cuanto los trabajadores de una empresa reaccionan activamente frente a las condiciones laborales descritas en el Capítulo 2 de este trabajo, ya sea buscando lograr la formación de un sindicato para gestionar mejoras en su situación, o inclusive democratizar el sindicato ya existente, la empresa podrá atenerse al uso de una u otra central para salir del paso, ya sea organizando un sindicato de "control" y firmando un contrato colectivo "de protección", o firmando un nuevo contrato colectivo con la otra central, en caso de que la anterior resulte incapaz de controlar a sus bases.

Todo esto, en el contexto de una competencia entre las centrales, por ofrecer mayores ventajas a la patronal, que se ve contrarrestada por el poder sindical y político que en un momento dado pueda tener una central, incluso frente a las organizaciones patronales o el gobierno local o estatal.

Pero ¿cuál es el sustrato sobre el cual se monta esta acción sindical, en la cual los más fuertes conflictos se han desprendido de luchas inter o intra gremiales? (66) Y si las obreras están presentes en movilizaciones, huelgas, etc. ¿Cuál es su motivación o qué las empuja a participar con ese interés?

(66) Con la excepción de unos cuantos intentos fallidos por constituir sindicatos independientes.

El análisis de las condiciones laborales imperantes en las I.M.E., así como las entrevistas directas a las obreras y el seguimiento hemerográfico de los conflictos sindicales en las I.M.E. juarenses, nos lleva directamente a la conclusión de que precisamente la inestabilidad laboral, los despidos injustificados, las condiciones de seguridad e higiene por debajo de lo exigido por la L.F.T. y de lo exigido por el bienestar mínimo de las trabajadoras, así como el no pago del salario mínimo profesional (en el caso de las I.M.E. de la confección) y las presiones constantes por incrementar la productividad y los ritmos de trabajo, aunados a la situación general de depresión salarial, son los elementos que alimentan el desasosiego y el descontento sordo que ha servido de base para la acción de las centrales sindicales, así como de los intentos de lograr un sindicalismo independiente y/o democrático.

Al hacer una revisión del panorama sindical a lo largo del período de 1965-1982, en el diario local El Fronterizo, resaltan, en primer lugar, las pugnas C.R.O.C.-C.T.M., que llevan a la inasistencia de la C.R.O.C. al desfile del 10. de Mayo en 1970 (año en que se disputaban el contrato colectivo de Acapulco Fashions), y en 1977, (año en el cual se produce un intento fallido de "reparto" de las maquiladoras entre estas dos centrales), hasta una serie de declaraciones (en particular de los líderes de la C.R.O.C., que intentan desprestigiar a los dirigentes de la otra central (con acusaciones de corrupción, por ejemplo), y elevar la posibilidad "cliente la" mediante presuntas intenciones de lucha por reivindicaciones más altas que el contrincante⁽⁶⁷⁾), así como las denuncias enfáticas acerca las terribles condiciones laborales que padecen los obreros de maquila aún no sindi

(67) La C.R.O.C. ofrece así, en distintos momentos, luchar por que los empresarios otorguen casas para los obreros afiliados, seguros de vida, correcto reparto de utilidades, comedores y comida barata, ampliar los obreros "de planta" frente a los eventuales, etc.

calizados. (68)

En segundo lugar, resalta por su gran impacto el conflicto surgido en 1976 al interior de la C.T.M., que culmina con la destitución del líder local, al cual desconoce Fidel Velázquez, argumentando que las personas que lo apoyan "no se les puede considerar obreros" (69). El líder del M.R.P.F.T.N. a su vez lo descalificó porque "no sabe nada de lo laboral, pues como trabajador de panadería sólo llegó a ser oficial o aprendiz" (70).

Hagamos ahora una breve análisis de los principales conflictos ocurridos en las ramas eléctrica-electrónica y textil, durante dicho período.

I.M.E. eléctricas - electrónicas. - En esta rama sobresalen las luchas en R.C.A. (C.T.M.) por democratizar el sindicato, por lograr mejores condiciones de trabajo, mejor trato por parte de los capataces o supervisores, así como para frenar los despidos injustificados. Las obreras "de base" llegan en noviembre de 1982, al desconocimiento del incremento salarial pactado por el sindicato con la empresa, así como a denunciar "que el secretario general de su sindicato (...) se dedica a vender autos americanos entre los propios trabajadores, comprados con fondos monetarios de la organización, negándoles en cambio, préstamos personales, argumentando falta de dinero en la caja de la Tesorería", y calificando a dicho líder como "verdadero fósil sindical", y "charro vendido a la empresa". La represión no se hizo esperar en esa ocasión, a través de presiones a los "revoltosos", denunciadas por ellos a la prensa. (71)

(68) Considérense por ejemplo las declaraciones de J. Sosa Delgado a la prensa local, en las cuales anuncia visitas a las fábricas, "para constatar las violaciones a la L.F.T.", puesto que el 80% de las trabajadoras de maquila se encuentran aún "sin protección sindical". (Cfr. El Fronterizo, 20 de enero de 1980).

(69) El Fronterizo, 28 de febrero de 1977

(70) Ibid., 27 de marzo de 1976.

(71) El Fronterizo, 4 de noviembre de 1982.

En Subensambles Electrónicos, S.A. (C.T.M.), escenario de enfrentamiento M.R.P.F.T.N., se llega a un choque violento entre los partidarios de ambos bandos, y se asiste al asesinato del subgerente por supuestos miembros de la llamada "Liga 23 de Septiembre", hecho que fue ligado en los medios patronales al conflicto intergremial.

En Centralab (C.R.O.C.), para 1974, los obreros luchan por la democratización del sindicato y por la formación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. En Icamex (C.R.O.C.), en agosto de 1970, se manifiesta el descontento de los trabajadores por el convenio C.R.O.C. empresa, para reducir la jornada laboral y efectuar despidos injustificados. En Coilcraft, (C.R.O.C.), en julio de 1974, los obreros denuncian al periódico El Fronterizo tanto el mal trato del jefe de personal, como las maniobras de los del sindicato, "que únicamente se preocupan por cobrar las cuotas", y negocian directamente con la empresa, sin presentarse para ello ante la J.C.A. (72)

El A.M.F. y Rowemex se producen intentos fallidos de constituir sindicatos independientes, creando el Sindicato Industrial Independiente, apoyado por la Alianza Cívico-Demócrata Juarense, la que fundamenta esta acción en el hecho de que tanto la C.R.O.C. como la C.T.M. "rechazan la democracia e independencia sindicales" (73). Esta corriente planteará en adelante la vía de la renuncia a la representatividad de los sindicatos no democráticos, organizando coaliciones de obreros. (74)

Tanto en estos casos como en los intentos de sindicalización de una empresa por parte de la C.R.O.C. o de la C.T.M., la constante son las presiones y despidos in-

(72) El líder local de la C.R.O.C., Luis J. Vidal, declara que "les ha dado mejor resultado el tratar directamente con la empresa, sin emplazamiento a huelga ni presiones de ninguna clase, y así obtienen mejores prestaciones". (El Fronterizo, -- 27 de septiembre de 1977).

(73) Cfr. El Fronterizo, 8 de febrero de 1976.

(74) El Fronterizo, 9 de junio de 1980.

justificados a los líderes o simpatizantes (General Instrument, C.T.M.; A.M.F., Rowemex; Allen Bradley, C.T.M.; Inspectronics).

Veamos ahora cuáles son los conflictos laborales más importantes dentro de las maquiladoras del vestido durante el período estudiado. Un primer caso que llama la atención es el de la empresa Industrias Internacionales Fronterizas, la cual se instala en 1967, montando una escuela para la enseñanza de la costura en máquinas Union Special, cerrando finalmente en 1969, sin indemnizar a sus empleadas, "pues todas estaban de aprendices" (75) Esta situación de prolongar el "aprendizaje" hasta convertirlo en una forma de contratación no vuelve a aparecer en las notas periodísticas, sino como referencias al tipo de pago por el período de entrenamiento.

Aún sin contar con un seguimiento exhaustivo, parece ser que las I.M.E. de la rama del vestido tienden a ser más inestables que las electrónicas, presentándose así constantes cierres y despidos masivos. Nuestro análisis hemerográfico muestra así los casos de Transformex (C.T.M.), Samsonite (C.T.M.) y Karen Internacional (C.R.O.C. v.s. C.T.M.). En el primero, en septiembre de 1972, 13 empleadas demandan a la empresa por haberlas despedido al no cumplir con las cuotas de producción, resolviéndose el conflicto mediante un acuerdo de indemnización con mes y medio de salario. Dos años después, el sindicato denuncia el intento de despido sin indemnización a 149 obreras y se plantea luchar por el pago del salario profesional como costureras. Finalmente, unos meses después cierra Transformex, "por aumento de salarios y prestaciones". (76)

Samsonite resulta aún más inestable, al instalar

(75) E.F., 23 de septiembre de 1967 y 16 de marzo de 1969.

(76) E.F., 21 y 27 de septiembre de 1972, 30 de abril de 1974 y 26 de agosto de 1974.

se en marzo de 1980, cerrando en agosto de 1981, califican-
do el líder local de la C.T.M. su partida como "fraude mo-
ral" a los trabajadores, al cerrar intempestivamente y sin
aviso, teniéndolo planeado todo con anterioridad y sin avi-
so, aunque sí liquidó a sus empleados conforme a la Ley. (77)

En Karen Internacional se produce en 1976 una pugna-
entre la C.R.O.C. y la C.T.M., de la cual resulta vencedo-
ra la primera. Sin embargo, para enero de 1985, y tras diez
años de operar en Cd. Juárez, esta empresa "huye" a Los An-
geles, ante la inmovilidad de la C.R.O.C., dejando la maqui-
naria como indemnización. Los 99 trabajadores, en su mayo-
ría mujeres, acusan a la C.R.O.C. de actuar conforme a los
deseos de la empresa. Tres días después, los trabajadores,
asesorados por la C.R.O.C., ceden la maquinaria, con valor
de diez millones, por tan sólo 4.5 millones, al dueño del
local. (78) Los intentos de sindicalización en esta rama -
son también frustrados en varias ocasiones, ante la presión
patronal. Tal es el caso de Action West, empresa en la cual
se produce una huelga por la firma del contrato colectivo, -
declarándola inexistente la J.C.A., por votación contraria
a la sindicalización. (79) Otro ejemplo es el de la empresa
Vestamex (C.T.M.), en la cual estalla una huelga por la --
firma del c.c.y., vacaciones, aguinaldo, etc., la cual es
declarada ilegal por la J.C.A., despidiendo la empresa a
18 obreras, entre otras represalias. El arreglo se da fi-
nalmente, con el pago de liquidación a 35 obreras, con --
tres meses de sueldo, veinte días por año y prima de reti-
ro de 12 días, La C.T.M. denuncia a la empresa, por no -
pagar el salario profesional, sin que esto produzca nin--
gún cambio en los salarios pagados por ella. (80).

(77) El Fronterizo, 8 de marzo de 1980 y 26 de agosto de 1981.

(78) El Fronterizo, junio-julio de 1976 y enero de 1985.

(79) El Fronterizo, 12 de noviembre de 1982. El asesor legal del sindicato impugna la
votación, porque se dejó votar a trabajadores de confianza e incluso a trabajado-
res de la planta de El Paso.

(80) El Fronterizo, marzo a mayo de 1981. Las obreras reprimidas denuncian que "como
represalia a su participación sindical, al regreso del movimiento de huelga las
cambiaran de línea y les pusieron un estándar superior al existente hasta enton-
ces, para que se desistieran a trabajar en Vestamex. Además, les esculcaba gro-
seramente sus pertenencias el policía de la empresa, en tanto que el inspector -
de la J.C.A. comisionado para vigilar el retorno pacífico a las labores sólo fue
dos días y ya no volvió".

Hablaremos ahora de los dos conflictos laborales más importantes dentro de esta rama, en la ciudad de nuestro estudio: Convertors (C.T.M. V.S. C.R.T.) y Acapulco - Fashion (C.T.M./C.R.O.C.).

En Convertors (empresa que como vimos en el Capítulo II, se dedica a ensamblar ropa de algodón para hospital, y que es una de las más grandes de Cd. Juárez), la C.T.M. logra en 1972 la firma del c.c.t., pero se enfrenta ya - para 1977 con intentos de parte de los trabajadores "de base", de destituir al Comité Ejecutivo. En mayo de -- 1980, José Sosa Delgado, líder de la C.T.M. se queja de que "les han lavado el cerebro a las obreras de Convertors, para que crean que el Comité Ejecutivo es un grupo de ladrones". El 18 de agosto de 1980, el mismo líder - niega conocer de alguna inconformidad masiva en Convertors. Sin embargo, el 14 de septiembre, las obreras de esta empresa deciden abandonar la F.T.N. y adherirse a la F.R.T. Nueve días después, cincuenta miembros de la -- C.T.M. agreden a las obreras, armados de palos, botellas y gas lacrimógeno, dejando cincuenta obreras lesionadas. El grupo agresor estaba constituido por choferes y vendedores ambulantes agrupados en la C.T.M. Las 800 obreras fueron agredidas también con los extinguidores de incendios, una vez que los cetemistas cerraron las puertas de la fábrica (con anuencia de la empresa, según versiones de las obreras), y se desató el caos. La policía no intervino, ni se avanzó en las investigaciones legales ante las denuncias presentadas.

Tras un período de negociaciones, matizadas por la amenaza de Convertors de salir de Juárez, negando toda responsabilidad en el hecho, se firma un convenio de -- coexistencia de C.T.M. y C.R.T. en esta empresa y la inmediata reanudación de labores. El forcejeo entre los - trabajadores simpatizantes de ambas centrales continúa ,

hasta que las obreras toman la fábrica, para exigir el recuento ante la J.C.A. Esta falla a favor de la C.T.M., liquidando la empresa a 184 obreras simpatizantes de la C.R.T.

Culmina así el intento más serio de Roberto Delgado Urías, de ganar base fuerte en las I.M.E., aprovechándose del descontento generado por la gestión sindical anti democrática de la C.T.M., que poco o nada hacía por mejorar sus condiciones laborales. (81)

El caso de Acapulco Fashion (C.R.O.C.) presenta también un conflicto, en junio de 1969, generado por el intento de las obreras "de base" de pasar de la C.R.O.C. -- a la C.T.M. Para ello, la C.T.M. inicia una campaña de "denuncia" de las arbitrariedades y pésimas condiciones laborales permitidas por la C.R.O.C. en dicha empresa. -- Así, en julio de ese año, la C.T.M. indica que en Acapulco Fashion no se pagan los salarios mínimos vigentes y se obliga a trabajar jornadas de 10 a 12 horas diarias. -- Posteriormente, se denuncia que la C.R.O.C. ha permitido el pago de un salario miserable por el mes de "aprendizaje". Por su parte, obreras de A.F. denuncian en El Fronterizo los malos tratos e humillaciones por parte de los capataces de la empresa, por lo que solicitan "protección sindical" de la F.T.N.

A pesar de haber registrado en 1969 un sindicato en A.F. por parte de la C.T.M., esta central parece aceptar se derrota ante la C.R.O.C., negociando tan sólo la reinscripción de 96 obreras a las cuales la C.R.O.C. había -- aplicado la cláusula de exclusión.

La expansión de A.F. continúa a partir de entonces, ampliándose en 1974, con la apertura de una planta en --

(81) El Fronterizo, noviembre de 1977 y todo 1980.

Fresnillo, Zacatecas, y otras en Durango, Dgo. y Delicias, Chiu. Sin embargo, en 1979 se produce un emplazamiento a huelga por violaciones del c.c.t., y por el pago del salario mínimo profesional y el reparto de utilidades. Unos meses después, los despidos injustificados, sin la indemnización de ley, da lugar a denuncias en El Fronterizo y, para mayo de 1981, la corriente democratizadora "de base" se consolida, emplazando a huelga por violaciones al c.c.t., justo reparto de utilidades y revisión del tabulador. A partir de ese momento, la C.R.O.C. "abandona" a los obreros en conflicto, rechazando a sus asesores legales, externos a la C.R.O.C., por "intransigentes", quienes denuncian los planes de la empresa de cerrar, que ya habían venido avanzando, mediante despidos y bajas en la producción. La empresa al cerrar, deja tan sólo la maquinaria más vieja (la mejor la había venido reinternando a los E.E.U.U. desde tiempo atrás), con un valor de 10 millones de pesos, siendo necesarios 27, para liquidar conforme a la ley a 400 obreras en conflicto.

En agosto de ese año, la Asociación de Maquiladoras censura públicamente a A.F., a la cual expulsó en el pasado de sus filar, "por su forma de actuar inhumana con los trabajadores, falta de seriedad en la emisión de cheques, malos tratos y condiciones deprimentes". Acusa además a Luis J. Vidal, líder de la C.R.O.C., pues su "abulia" llevó a que las obreras de A.F. se acercaran a otros asesores, "cuya presencia ha sido nociva para la industria".

Las obreras realizan movilizaciones y gestiones ante las autoridades laborales y políticas, llegándose el fin de año sin ninguna resolución, y con la renuncia de la Secretaria General del Sindicato y de su asesor legal. Aparentemente, el conflicto termina con el reparto del mobiliario y máquinas que quedaron entre las obreras.

El panorama de la acción sindical en las I.M.E. juarenses esbozado hasta aquí, genera entre las obreras res--

puestas escépticas acerca de la sindicalización como alternativa de mejoramiento de sus condiciones laborales, - respuestas que incluyen a los sindicatos afiliados a las centrales, e incluso en ocasiones, a todo tipo de sindicato, ante la virtual imposibilidad de pensar en un sindicato democrático, que responda a los intereses obreros. Algunas respuestas analizadas en el Capítulo II van en ese sentido, así como los resultados de una serie de entrevistas realizadas por el Fronterizo, en septiembre de 1981.- Después de cuatro años de trabajo en la R.C.A., un obrero plantea: "Eso nos da la experiencia: el charrismo sindical es uno de los peores pecados que cargamos los trabajadores (...)el reto verbal entre autoridades y dirigentes no nos ha aliviado las cargas económicas que tenemos -- (...) estamos expuestos a que en cualquier momento nos corran, como ha pasado con varios compañeros que quisieron salirse de la C.T.M. para meterse a la C.R.O.C. Lo que pasa es que presienten que el sindicalismo verdadero va en ascenso y temen (...)".

A la pregunta de si las centrales obreras habían -- servido de algo, una obrera de Acapulco Fashion (en huelga) responde: "Al contrario, he, como otras compañeras, dejado de creer en ellas, sobre todo ahorita que necesitábamos su ayuda. Sólo nos utilizan para sus fines políticos, -- "grillan", hablan mucho, pero jamás resuelven algo que demuestra la injusticia que cometieron los patrones (...) -- Nomás vea los periódicos y vea si los funcionarios están -- presionando a los empresarios para resolver los problemas laborales".

Los resultados de nuestra encuesta a obreras de veintiocho maquiladoras electrónicas, once textiles y tres procesadoras de cupones, documentan el ecepticismo obrero de los sindicatos existentes, a partir de la conciencia de su nula vocación de mejorar las condiciones de trabajo imperantes en esas industrias.

Las respuestas de las trabajadoras de seis electrónicas y tres textiles, con sindicato, fueron mayoritarias en el sentido de que el sindicato no hacía nada efectivo para mejorar su situación salarial: "sólo hacen lo que quiere la empresa"; "nada, siempre dicen que están muy ocupados", etc. Respecto a las condiciones de trabajo, la opinión generalizada fue la de que no lograba nada, denunciándose además la manipulación de "compadrazgos y favoritismo" en cuanto a la contratación; tampoco hacía nada por mejorar la dotación de equipo de seguridad e incluso de equipo de trabajo; en cuanto a despidos, dijeron "no hace nada a nuestro favor", o "van, pero no creo que arreglen nada".

La gran mayoría de las obreras entrevistadas no acudían a las reuniones mensuales del sindicato, de manera irregular, con argumentos de que "son puros chismes", "no se respetan los reglamentos para las elecciones de delegado sindical", etc.

Una obrera de maquiladora procesadora de cupones -- contestó a la pregunta de si había sindicato en su empresa: "No, no y no. Y ojalá nunca haya. Dios nos libre de esos rateros". Así aparentemente las obreras de maquila parecen tener una actitud francamente "anti-sindicalista", que se manifiesta al platicar con ellas, con expresiones como "¿sindicato? no, gracias", "son puros ladrones", etc. En las empresas ya sindicalizadas se tiene conciencia bastante generalizada de que, habiendo cauces legales y organizativos para la intervención sindical en favor de las trabajadoras, esto no ocurre debido al carácter anti-democrático y pro-patronal de las organizaciones existentes.

Otro testimonio de una obrera de Convertors documenta las raíces del escepticismo en cuanto a las centrales sindicales, en su caso la C.T.M., y sus prácticas sindicales cotidianas.

Por ejemplo, Convertors tiene un contrato colectivo. En una de sus cláusulas, dice que la mesa directiva se tiene que renovar cada dos años. Isela Torres tiene seis años como presidenta de la mesa directiva ¿Por qué no sale? - ¡Mira qué raro; si cada dos años debe cambiar (...) Que porque es la amante de uno de los viejos!.

Ahora, otra cosa, cómo se vende la C.T.M. a las compañías. En una ocasión cuando Convertors estaba recién cambiado a su nuevo edificio más grande, yo empecé a trabajar allí (ya para eso tenía cuatro años con esa empresa). En esa ocasión hicimos una huelga porque nos querían negar el aumento de salarios que pedíamos, 50% de aumento. ¿Pues sabes cuánto duró esa dicha huelga? Cuarenta y cinco minutos! a los 45 minutos vino el presidente de la mesa directiva y nos dijo -Todo arreglado. Queríamos un 50%. ¿Sabes cuánto nos dieron? Un 20%- ¿Qué más quieren? De eso a nada que pudiéramos haber logrado, es magnífico! Entonces yo le dije a Armando: -Bueno, ¿Y a tí cuánto te 'rosó'?-- Por ese 20% ¿Cuánto te llevaste para que te pudieran convencer tan pronto?-- ¡Eso no me lo puedes probar; Le dije, pero algo te tuvo que haber 'rosado' para que en 45 minutos se levantara la huelga ¿No crees tú?. Bueno, a partir de ese momento, campañas y más campañas para que yo entrara en la mesa directiva. ¡A toda costa me acomodaron; ¿Por qué? Porque yo era de las más 'lengunas' y no me quedaba callada. Entonces yo dije bueno, ellos, aparte de que cada mes nos quitan cuota sindical y nunca hay dinero porque esto y porque lo otro ¿Dónde está nuestra fuga?. Entonces yo lo que voy a hacer es unirme a ellos, a la mesa directiva pero no para caer en el juego de ellos, sino para darme cuenta en dónde están nuestras fugas de dinero, cómo es que hacen entrevistas y las pláticas con los jefes de la compañía, cómo es que se llevan a cabo los arreglos de los aumentos de salario. Entonces yo me metí a la mesa directiva y escogí la Comisión de Honor y Justicia, que es la comisión que se encarga de revisar todos los movimientos y arreglos que lleva la mesa directiva, una cosa aparte de la mesa directiva general, porque es la que va a supervisar que las cosas se hagan bien. Entonces comencé a meterme, empecé a pedir libros, a hacer auditorías, hasta que llegó el momento que me pararon el tren y me dijeron que yo era muy presidenta de la Comisión, pero que tampo-

co tenía derecho a estar haciendo revisiones cada mes de lo que ellos se agarraban. Porque entonces me empecé a dar cuenta de dónde se quedaba nuestro dinero. Decían, vamos a citar a reunión de los miembros de la junta directiva porque vamos a tratar sobre este tema, y se iban a cenar al Shan-Gri-Lá, al Al-Gua-Gin, a restaurantes. Bebidas, a lo bruto! Comidas, a lo bruto! ¿y de dónde pagaban? !De nuestros fondos; Que había una convención de las mujeres obreras en México, -- ahí va toda la comisión, pero vien llena de los sindicatos. !hotel, comida, transporte, tu les preguntabas de qué trató la dichosa Convención. ¿Sabes qué platicaban? -N'hombre, el Blanquita estaba re suave! Nos fuimos a tales cabarets, nos pusimos una de Dios Padre! ¿Por qué no había nunca dinero en la caja? -- Pues porque siempre se lo echaban! Cada vez que venían, cada uno con diferente amante y todos de la C.T.M., y todos ahí metidos! Que venía el señor Mar de la Rosa? -Hay que darle su bienvenida! (Es el delegado de la C.T.M. en Chihuahua). Llegaba y hay que hacerle los honores, y cada sindicato 'se mochaba' con su parte para hacerle sus agasajos al señor. !Es un robadero que jíjoles; Es un tema que nunca se acaba.....(82).

Hasta aquí lo referente a las prácticas sindicales en las I.M.E. juarenses y la relación que producen entre las obreras. Como hemos visto, dos terceras partes de esos trabajadores se ubica fuera de la contratación colectiva, estableciéndose su relación laboral a través de contratos individuales. En el caso de cualquier conflicto laboral, la demanda ante las autoridades laborales se presenta como único recurso, el cual parece ser utilizado preferentemente como forma de respuesta ante los despidos injustificados, lo cual está relacionado con la alta rotación de personal en estas industrias. (83)

De esta manera, para 1981, el 94.5% de las demandas individuales entabladas, correspondía a los despidos injustificados. Sin embargo, el camino de la demanda ante los tribunales laborales es tomado únicamente por un diez por-

(82) Entrevista realizada por Lilia Venegas, en abril de 1985.

(83) Véase al respecto el trabajo de A. Hernández y J. Carrillo, quienes encontraron que el 45% de los obreros encuestados por ellos tenía contrato temporal. (Op. cit., págs. 3000-303).

ciento de los trabajadores no sindicalizados, ante un conflicto laboral. De otra parte, los que demandan se enfrentan a un arbitraje de las autoridades laborales que resulta lesivo a sus intereses. Una muestra de ello es que, de las 1056 demandas individuales hechas entre 1969 y 1978, teniendo el 97% de ellas como causa el despido injustificado, tan sólo el 0.2% tuvo como resultado la reinstalación, el 57.3% terminaron con el convenio y 14.5% en el desistimiento, en tanto que el 16% se hallaba pendiente en 1979, y 3.0% caducaron por falta de promoción. Solamente en el 0.8% de los casos se estableció la liquidación completa y en el 5% un laudo condenatorio parcial, con un 5% resueltas mediante un laudo absoluto. Hay que resaltar que el 57.3% que se refiere a convenios y probablemente el 14.5% representado por los casos de desistimiento, implican acuerdos en los cuales el trabajador acepta recibir liquidaciones menores a lo que marca la ley, con tal de acelerar los trámites y la resolución de su demanda. (84)

Todo lo apuntado en este Capítulo nos aparta de las tesis de algunos autores, que plantean que "el control vía sindicatos está en quiebra en la franja fronteriza norte para las maquiladoras". Esto, aún tratándose de Cd. Juárez, con su comparativamente bajo nivel de sindicalización en las I.M.E., y su característico poder sindical "compartido" por dos centrales y peleado por otra central marginal, no nos parece exacto, ni podemos encontrar indicios de una tendencia en ese sentido. (85). A nuestro juicio las centrales sindicales que influyen en las I.M.E. juarenses han jugado un papel fundamental en el control de las demandas obreras por mejorar las condiciones laborales, lograr mayor estabilidad en el empleo, etc., garantizando las mejores condiciones de penetración de la "competitividad" de esta ciudad como centro maquilador.

(84) Sobre este aspecto, véase el trabajo de Hernández y Carrillo, op. cit., págs. 306-307.

(85) Ibid., conclusiones al Capítulo IV.

3.6 Respuestas obreras no sindicales a las condiciones laborales en las I.M.E.

Hemos visto cómo las alternativas de gestión de mejoras en las condiciones laborales a través de un sindicato son muy estrechas, bien por falta de democracia e independencia en los sindicatos existentes, o bien por la inexistencia de una organización de tipo sindical, en el 60% de las I.M.E. Sin embargo, las relaciones laborales al interior del proceso productivo y las de contratación y despidos, en fin, los conflictos de intereses generados en la relación de los obreros de las I.M.E. con las empresas, - encuentran otras vías de gestión o de respuesta obrera, a través de una serie de manifestaciones individuales o incluso colectivas, que algunos autores han dado en llamar "resistencia obrera informal". (86)

Sin entrar aquí en la polémica acerca de la trascendencia y permanencia de estas formas, etc., sí podemos partir de que manifestaciones como el tortuguismo, el incremento del desperdicio de materiales, el ausentismo, - etc., atacan directamente las ganancias de la empresa, - constituyendo un obstáculo a la "rentabilidad" creciente que requieren garantizar las empresas para mantenerse -- funcionando.

Como hemos visto a lo largo de esta investigación, las I.M.E. son industrias que, por estar centradas en -- procesos de ensamblaje en donde ha predominado hasta ahora la fuerza de trabajo, son altamente "taylorizadas", - dependiendo de los cambios en la organización del trabajo y en las formas, ritmos, y "motivaciones" del trabajo vivo empleado, para el incremento en la productividad, - control de calidad, etc. Además de, en el caso de las -- electrónicas es necesario, el recurso a la aceleración -

(86) Un análisis de las respuestas "informales" y sindicales al momento de la crisis del fordismo-taylorismo podemos encontrarlo en Claude Durand, El trabajo, Organización y dominación social, H. Blume Ediciones, Madrid, 1979, en tanto que - que la caracterización de dicha crisis y el análisis de sus factores técnicos y de acción obrera, se propone en la obra de Benjamín Coriat, El Taller y el cronómetro, Ed. Siglo XXI, Madrid, 1982.

de las bandas. Esta situación, hemos visto, implica la presencia de coacciones directas sobre el trabajador para que éste mantenga altos niveles de productividad y eficiencia, ya sea a través de sistemas de supervisión, de los estímulos a la competencia entre las obreras y, por supuesto, de la fijación de estándares mínimos a cumplir, y de "incentivos" materiales y morales para quien los rebase.-- En las empresas más avanzadas, encontramos también formas de "motivación" como los círculos de calidad, campañas de concientización sobre desperdicio de materiales, etc.

Si bien las respuestas informales son difíciles de captar, y no fueron tomadas en cuenta en un principio en nuestra investigación, las entrevistas realizadas entre las obreras de maquila nos remitieron a formas como el "tortuguismo", el incremento del "scrap" (desperdicio de materiales), las diversas formas de romper la disciplina fabril, el ausentismo, así como las presiones diversas para obtener el cambio de un supervisor o de algunas condiciones de trabajo especialmente ofensivas, como acudir a denunciarlas a la redacción del periódico local. (87)

El recurrir al "tortuguismo" puede obedecer a varias causas. Puede ser utilizado como una forma de presión para bajar los estándares, o para lograr el cambio de un supervisor con una línea determinada, o puede ser simplemente el efecto del cansancio físico o de la apatía reportada innumerables ocasiones, como fruto de un trabajo monótono y rutinario.

Otra forma de resistencia, calificada como un "desahogo" por una trabajadora, es el incremento "irracional" del desperdicio de materiales, punto hacia el cual estaban

(87) Un ejemplo de reacción de las obreras frente al mal trato de un capataz es el de Advance Ross, empresa que despidió injustificadamente a cinco obreras, en mayo de 1971, las cuales se dirigieron a la redacción del periódico local El Fronterizo para protestar: "Silvino Rodríguez, el capataz, es el que se encarga de hacer los despidos, como si él no se acordara de que fue pobre y que sólo está sirviendo de instrumento a los dueños de esa compañía para enriquecerlos". Otra respuesta obrera a este tipo de situaciones es el de las obreras de Callcraft, que en julio de 1974 se dirigieron a la redacción de El Fronterizo, para denunciar el maltrato del jefe de personal hacia ellas, con anuencia del sindicato "blanco" de la C.R.O.C. pidiendo que se le cesara por "inepto y altanero".

dirigidas vigorosas campañas por medio de cartelés, pláticas, etc., en algunas de las empresas. Este aspecto está directamente ligado al problema del control de calidad. (88)

En los casos en que el estándar está ligado a la cantidad de material entregado para su procesamiento a una operadora, el aumento del "scrap" se acentúa, como plantea el testimonio de una obrera de Convertors:

¿Sabes qué se daba en mi línea? Para que hicieran el estándar se les contaba la envoltura. A las que envolvían los paquetes de operaciones, se les contaba por paquetes de bolsa. Se les daba por --- ejemplo 100 bolsas, se les acababan y se les anotaban en un tarjetón. Después, cuando se les acababan, iban por otras 100. Si el estándar eran cinco grupos, o sea 500 bolsas, ellas ¿Sabes qué hacían para acabar pronto? Las rompían. -¿Por qué las rompían? - No, pues es que estaban picadas. Y mentiras! lo que hacían era romperlas para acabar pronto el estándar y decir que sí trabajaron. Pero en la producción se veía que era mucho el "escrap" que sacaban, y así sí acababan el "estándar". (89)

Otro recurso frente al trabajo rutinario y tedioso son el ir al baño y quedarse ahí más del tiempo establecido por la empresa, el platicar y "contar chistes" en la línea, en fin, el romper la "disciplina" propia de la fábrica. Un caso extremo de empeño de la empresa por mantener el "orden" fabril, aún a costa de la productividad, es el relato a continuación por una trabajadora:

Es un punto importante. Cuando yo fui ascendida a supervisora, esa línea a mí me la entregaron con un 70% de eficiencia; o sea, lo que la empresa le pedía a la supervisora era que tenía que existir un rendimiento del 70%, porque la gente estaba -- rindiendo sólo un 60%. Entonces empecé a trabajar de supervisora yo me ponía a analizar por qué si la empresa pedía un setenta, y estaba basado en estudios de tiempos y movimientos, y sabía que la gente lo daba ¿Por qué no lo alcanzaban? Entonces yo me puse a ver que era por la tiranía de la supervisora. Porque no podías ni darte el lujo de ir al baño y tardarte más de diez minutos, porque --

(88) Respecto a la importancia de ciertas formas de desperdicio de materiales, bajas en la calidad, etc., nótese el peso de las investigaciones realizadas por diversas instituciones norteamericanas, en torno a la "adecuada" selección del personal más apto para realizar trabajos rutinarios y tediosos, en la Internacional Guide to Research sobre México, Center for U.S. Mexican Studies, U C San Diego, 1986.

(89) Entrevista a obrera maquiladora, por Lilia Venegas, abril de 1985.

iba y te sacaba del baño. Tu no eras libre de contarte un chiste en la línea y reírte, porque la supervisora se molestaba. Entonces las trabajadoras estaban en una tensión constante y trabajaban de mal humos. Las operadoras que ascienden a supervisoras -- tienen un cambio. Se crecen, se creen más que la operadora y tratan de humillarla. Entonces yo me dí cuenta. Cuando comencé de supervisora, lo que hice fue juntar a las muchachas y les dije: -Yo soy igual que ustedes, porque yo vengo de ustedes. Ustedes aquí se van a reír, van a cantar, van hacer lo que les dé en gana. Pero nada más que yo necesito que me saquen la cuota que yo necesito para que no me presionen a mí. Entonces empezaron a reaccionar. Esa línea, se un sesenta por ciento de eficiencia -- que tenía antes llegó a subir al 130%. Entonces todo mundo se quejaba porque yo tenía un relajo en mi línea, porque todas se reían, se iban de dos en dos al baño, porque contaban chistes, se carcajeaban, tiraban novio y echaban de todo en mi línea. Un día me habló mi supervisor y me dijo: ¿Qué pasa? Tu línea es la más desordenada. Le dije -Mira, mi línea es la más desordenada, pero no hay otra línea de empaques que te dé la producción que te doy. Entonces mientras yo te dé trabajo, no me estés pidiendo que manipule a mis operadoras. Porque si son risueñas y alegres y así me responden !Que bueno; (90).

Esta supervisora fue removida a la primera oportunidad de su cargo, a pesar de las protestas de las obreras de su línea, quienes volvieron a recurrir al "tortuguismo" como instrumento de presión, sin tener éxito alguno.

Las formas de protesta colectiva organizada se presentan inclusive en empresas con sindicato, en el caso de que las demandas obreras superen su pasividad ante los problemas surgidos por las condiciones laborales lasivas a los trabajadores. Este es el caso que se relata a continuación:

En una ocasión, donde yo trabajaba, nos enfrentamos directamente a la empresa, así a voz general, pero porque sí era el colmo; . Mira había muchas embarazadas. No nos prendían el aire, era pleno junio, con un calorón tremendo. La fábrica no tenía ventanas, es un galerón. Inclusive tenía unos aparatos de humedad, para

mantener humedo el material. Entonces, con el calorón que hacía y la humedad, era una cosa - insuportable. La Enfermería estaba llena de - desmayadas. Nadie se atrevía a hablar. Entonces yo fui a alborotar a las muchachas y les dije -Vamos con nuestros representantes sindi cales; para eso los tenemos...Entonces, ánda- le fuimos ya y le hablamos, le explicamos del calor, etc., y dijo (el representante) -Vamos a la oficina. Le dije ¿Sabes qué? Que yo voy contigo. Yo nunca fui muy creída de lo que de- cían, porque yo sabía como eran los represen- tantes. Le dije ¿Con quién vas a hablar? ¿Con el gerente? me dijo, =No, con personal. Le -- dije -No. Hay que ir con el gerente, porque - el Jefe de Personal no te va a poder resolver nada. Pues fuimos. ¿Y sabes que dijo el viejo triste? Y en mis barbas me lo dijo: que el no podía prender los aires, que eso le afectaba a su material, se lo reseca. Entonces, para él lo más importante era su material, que es- tuviera húmedo. Por eso mantenía la humedad - prendida y los aires, no. Entonces yo le dije: -Lo que usted está diciendo es que es más im- portante los kilos de tela que tienen ahí, que las personas desmayadas que están en la enfer- mería, embarazadas y todo. -Ay mi reina, por- que así nos hablaba, ¿Pero cómo te poner tú a comparar? Esto cuesta millones de dólares! En- tonces le dije ¿Y qué cuesta una vida, un ser humano para usted? ¿Es que eso son "panchos", "chipilezas" de mujeres! Yo, en Brasil, traba- jé a una temperatura.... Le dije -!Usted, se- ñor; Porque aquí no estamos en Brasil, ni no- sotras somos usted. Nosotros somos nosotros, y si Usted tiene un aguante de oso o de búfa- lo, nosotros no, y aquí no podemos trabajar. Y lo que va a venir pasando, le dije, es que si usted no prende los aires vamos a hacer - huelga escalonada, paros escalonados para que prendan los aires. Entonces dijo bueno, -aquí bien bonachón, él con una congelación magnífi- ca en la oficina, con su Coca-Cola, acá bien padre, con sus secretarias, tráinganme lo otro, y uno allá como burro. Entonces le dije ¿Sá- be qué? Vamos a hacer esos paros escalonados. Y dijo -Ay reina! ¿Cuánta gente tienes? ¿Eres dirigente sindical? ¿O qué eres?. Así, muy - estúpido el viejo. Le dije -Mire ¿Cuánta gen- te tengo?. Toda la planta. Y se sonrió, dijo, es muy fácil decirlo, pero probarlo es muy di- fícil. Le dije -¿Quiere que se lo pruebe? Se lo pruebo en este mismo momento. Armando, el representante del sindicato no hablaba ¿Ver?

Además, dijo tú no tienes representación legal para hacer una cosa así. -M'hija, tú no eres -del sindicato ;En que bronca te vas a meter! Y entonces le dije mire, yo no tendré lo que usted quiera, pero yo se lo voy a demostrar. Me salí, lo dejé al viejo con un palmo de narices. Armando vino y me alcanzó y me dijo ¿Qué hiciste? Le dije -Lo que tú no hiciste. Lo que era tu deber y no hiciste. Entonces me fui a mi -- línea y a vil grito, -yo ese día dije me corren-, a viva voz, y me importó un pito que la supervisora me amenazaré. Yo les dije a todas: esto es imposible de seguir así. O se unen a mí, o siguen como borregos agachando las orejas y quemándose de calor, porque yo voy a parar a de trabajar porque no aguanto este clima. O se paran o a ver qué hacemos. Entonces dijeron ¿Y quién más se va a parar? Les dije -Toda la que quiera se va a dejar trabajar y nos vamos en el comedor. ;La que no aguante este clima al comedor! ;Pero nos van a correr... M'hijita -- ¿Cómo van a desocupar a toda la empresa? Si somos todas las que nos unimos, no nos corre, -- porque no pueden quedarse sin trabajadoras. -- Pues ándale, que empecé y todas las de mi línea se unieron; nos pasamos a otra línea, les dijimos lo mismo, !Al rato ya estaba el comedor así; Y las máquinas, paradas..... Llegó el viejo hechando chispas; -¿Qué pasa? -Porque era extranjero, no sé de qué nacionalidad era, porque tampoco era ni gabacho- ¿Por qué están aquí -- hihas, mis reinas? -Porque así nos trataba el viejo idiota-. !Vuelvan a su trabajo; Le dije que toda la gente estaba a mi favor ;Sabes solamente quienes se quedaron en sus puestos? -- !Los hombres del almacén; -Muchachas, digan -- ustedes si no están de acuerdo conmigo. Levante la mano la que vota por que prendan los aires: !Pues todas; Hicimos un relajo; Y el viejo dijo: -Está bien, vuelvan a sus lugares, -- ahorita les prendemos los aires. Y se fue. Volvimos todas a nuestros lugares. El paro escalonado sólo duró una hora. Prendieron los aires y ;Sabes qué hizo el viejo estúpido? fue a mi lugar y dijo -¿Satisfecha? !Se salió con la suya! Le dije -Sí, señor. Y me saldré con la mía cada vez que usted sea injusto y cada vez que usted se porte inhumanamente !le haré lo mismo! Y si no, deshágase de mí... (91)

Esta lucha sorda de las obreras en contra de las malas condiciones laborales, del incremento de la productividad vía aumento de cuotas, en contra de las arbitrariedades y malos tratos de los capataces, así como prácticas como el "San lunes", etc., etc., resulta así expresión necesaria ante las presiones que sobre ellas ejerce la "taylorización sanguinaria" desplegada por las I.M.E. (92)

(92) Cfr. Alain Lipietz, "¿Hacia una mundialización del fordismo?", en Teoría y Política No. 718, diciembre de 1982, México, quien caracteriza a las I.M.E., porque "(...) el fundamento de ese modelo es la extorsión del mexicano de plus valor en el mínimo de tiempo".

RESUMEN Y CONSIDERACIONES FINALES.

La estructura productiva de Ciudad Juárez se vió trans formada de manera importante con el desarrollo del Programa de Industrialización Fronteriza, creándose un subsector industrial en continua expansión, a pesar de la crisis maquiladora de 1974-75, y de los vaivenes del ciclo económico norteamericano.

El empleo de las Industrias Maquiladoras de Exportación juega, ya para 1978, un papel fundamental dentro de la estructura ocupacional de la ciudad de nuestro estudio, constituyendo el 22% de la Población Económicamente Activa total, frente al 17% empleado por el sector secundario no maquilador.

No obstante, el carácter de Ciudad Juárez como ciudad "de servicios", con gran dependencia de El Paso, no cambió, avanzando incluso su proceso de "terciarización", ante la debilidad de los otros sectores de su economía.

Las tres ramas más importantes dentro de las I.M.E. de Ciudad Juárez, la eléctrico-electrónica, la del vestido y la procesadora de cupones, empleaban en 1979 al 68%, 19% y 7% respectivamente, de la fuerza de trabajo total ocupadas por ese tipo de empresa, son ramas basadas en el trabajo femenino, particularmente para los puestos de operador y parcialmente, para los de supervisión.

Las empresas eléctrico-electrónicas son maquiladoras más ligadas a las corporaciones transnacionales, con empresas de mayor tamaño promedio que las maquiladoras textiles, las cuales se subcontratan a empresas norteamericanas, en su mayoría no transnacionales. Las procesadoras de cupones son de variado tamaño, siendo filial una de ellas de una corporación transnacional.

Al ser mujeres el 80% de los obreros empleados por las industrias maquiladoras, se abre una nueva opción laboral - para las juarenses, hasta ese entonces enfrentadas a opciones de empleo "del otro lado", como braceras en labores --- agrícolas o agroindustriales, o como sirvientas o dependien- tas comerciales, en tanto que del lado mexicano, los empleos disponibles para las mujeres juarenses se centraban en el - sector servicios, como meseras, recamareras, bailarinas, -- dependientas comerciales, sirvientas, además de la prostitu- ción.

Las tres ramas estudiadas inciden en la ampliación y - "feminización" del mercado laboral juarense, aunque lo hacen de manera diferenciada. Las maquiladoras procesadoras de cu- pones son las que ocupan las mujeres más jóvenes, seguidas - por las electrónicas y las textiles, éstas últimas empleando a una mayor proporción de mujeres mayores de 30 años. La -- edad de las obreras se relaciona con su estado civil: alrede- dor de la mitad de las obreras entrevistadas eran solteras, en tanto que el 36% eran casadas o vivían en unión libre, y el 14% restante estaba constituido por madres solteras. Sin embargo, en las procesadoras de cupones se empleaba un 66% de obreras casadas o en unión libre, mientras que en las tex- tiles la proporción era exactamente a la inversa: dos ter--- cios eran solteras y solamente un tercio eran casadas o vi- vían en unión libre, siendo ésta la rama la "más liberal", en cuanto a fijar como requisito de contratación la soltería, - privilegiando en cambio la experiencia laboral previa en el ramo.

A pesar de tratarse de empleos considerados no califi-- cados, encontramos en nuestro estudio que el conjunto de las obreras entrevistadas, tenía en un 45%, la primaria completa, un 7% no había completado esos estudios, teniendo el 48% res- tante estudios mayores a los primarios, distinguiéndose las procesadoras de cupones por reclutar a mujeres de mayor esco- laridad que la del promedio de las tres ramas.

La proporción de obreras encuestadas nacidas en Juárez fue del 40%, habiendo nacido en otro municipio de Chihuahua el 27%, y un 28% provenía de otro estado de la República.-- Estas cifras coinciden con la gran proporción de inmigrantes dentro de la población total de la Ciudad de nuestro estudio, lo que nos lleva a formular la hipótesis de que si bien las I.M.E. han funcionado como factor de atracción de jóvenes -migrantes del sexo femenino, este fenómeno no representa una proporción significativa de las obreras de maquila, no encontrándose una modificación en la pirámide de edades de la población juarense, según el sexo. Así, la mayor parte de las obreras no nacidas en Juárez serían hijas de migrantes, criadas en esta ciudad. Sin embargo, resulta claro que este punto ameritaría una investigación especial, diferenciando los efectos migratorios del P.I.F. de acuerdo a las características de las ciudades fronterizas.

Las maquiladoras procesadoras de cupones tienden a emplear a una proporción mayor de mujeres nacidas en Juárez o en otro municipio de Chihuahua, empleando las electrónicas y del vestido a una mayor proporción de mujeres nacidas fuera de Ciudad Juárez.

Respecto al tipo de ocupación anterior a su entrada al P.I.F., los datos de la encuesta nos llevan a concluir que las I.M.E. emplean a tres tipos de mujeres, incidiendo de manera diferencial en el mercado laboral: a) las mujeres -- más jóvenes, sin experiencia laboral, dedicadas hasta entonces a estudiar (5.5%) o al hogar(16.6%); b) las mujeres que formaban parte de la masa de desocupados, y que se consideraban como tales (16.6%) y c) las mujeres que sí habían trabajado anteriormente, concentradas en el sector servicios - (41.3%).

Estos datos implican un "impacto" del P.I.F. sobre el mercado laboral, consistente no sólo en la incorporación al trabajo industrial de mujeres jóvenes pertenecientes al ejército industrial de reserva, sino también en el empleo de mujeres hasta entonces ocupadas dentro del sector servicios.

La curva de participación de las mujeres en las I.M.E. es similar a la curva nacional en la industria de la transformación, al ir en aumento en los grupos de edades de 15 a 19 años, 20 a 24 y 25 a 29, comenzando a descender en el grupo de 30 a 34 años. Sin embargo, a nivel nacional, en la industria de la transformación se ocupaba a un 11% de mujeres mayores de 40 años, en tanto que de las obreras encuestadas ninguna tenía más de 40 años. Las mujeres empleadas por las I.M.E. de Cd. Juárez, son "eliminadas" de esta opción laboral al llegar a los 35 años, reintegrándose una parte de ellas a su condición de amas de casa, o al sector terciario, como meseras, sirvientas, etc., en Juárez o en El Paso.

La vida productiva de las mujeres obreras dentro del P.I.F. tiende así a ser relativamente corta, teniendo solamente el 31% de las obreras de la muestra, de 5 a 9 años trabajando en las I.M.E., y únicamente el 5%, más de nueve años de antigüedad en estas industrias.

Las maquiladoras procesadoras de cupones ofrecen mayor estabilidad en el empleo, reduciéndose notablemente la estabilidad en las electrónicas y más aun en las del vestido. Los datos acerca de esta corta vida laboral deben ser ubicados dentro del contexto de la relativa "juventud" de estas industrias, gran parte de las cuales no tienen más de 10 años operando en Ciudad Juárez.

Las I.M.E. requieren, debido a las características cíclicas de su proceso productivo, contar con una cierta "flexibilidad" en las prácticas de contratación. Así, encontramos que de las obreras encuestadas, únicamente el 46% tenía contrato de base, en tanto que el 40% había trabajado en por lo menos una maquiladora además de la actual, presentándose una mayor proporción de mujeres "nuevas" dentro del P.I.F. en las electrónicas, a diferencia de las textiles, que empleaban a una mayor proporción de mujeres

con experiencia laboral en la maquila. Además, parece haber cierta movilidad inter-ramas, que van de la electrónica a la textil o de cupones, además de la movilidad intra-ramas. Este sistema "flexible" de contratación además de jugar un papel importante como "válvula" de control de proceso de atracción-expulsión de la fuerza de trabajo, de acuerdo con los vaivenes de la demanda de obreras, en una vía de ejecución del "rechazo" de las obreras demasiado "gastadas", que ya no ofrecen altos niveles de productividad.

Surge de inmediato la reflexión acerca de los factores que influyen para determinar la corta vida laboral que implica el P.I.F. para las mujeres juarenses. Algunos investigadores han considerado como factor explicativo el agotamiento prematuro acelerado de la fuerza de trabajo en este tipo de industrias, las que desechan a las mujeres de más de 35 años "inservibles", ya para actividades industriales.

Para poder avanzar en este sentido debemos abordar el análisis de las condiciones laborales imperantes en las I.M.E., que nos darán la base para definir en qué sentido podrían dar lugar a un "agotamiento prematuro de la fuerza de trabajo".

La condición fundamental para el traslado de la fase de ensamblaje hacia otros países (e incluso al interior de un mismo país, como el caso de la industria del vestido - en los E.E.U.U.), es la rentabilidad superior a la obtenible en el lugar de origen de la empresa relocalizada.

Además de la ventaja que representa México por su localización geográfica, ofrece una ventaja crucial para la rentabilidad en las fases intensivas de mano de obra de ciertos procesos productivos, esto es, la "ventaja salarial" que implica frente a las remuneraciones a los obreros norteamericanos en esas mismas industrias y fases.

Existe un aliciente adicional en este sentido, representado por la devaluación continua del peso frente al -- dólar, moneda en la cual se presupuestan los pagos por salarios en las I.M.E. En el caso de las I.M.E. de la rama de la confección, esta tendencia se refuerza vía pago del salario mínimo general de la zona, y no del salario mínimo profesional, hecho en el cual parece haber jugado un papel importante la acción de las centrales sindicales -- oficialistas, en su lucha por ofrecer los mayores "factores de atracción" a este tipo de industrias.

Todo ello confluye en la reducción de los costos salariales, en una rama como la industria de la confección, en la que predomina la libre competencia, aún en los -- E.E.U.U., o en la competencia intermonopólica, en la electrónica.

Pero la creciente rentabilidad no sólo se centra en la reducción de los costos, especialmente las salariales, sino que pasa por el constante aumento en la productividad, lográndose esto por distintas vías, surgidas de las formas tayloristas (en las maquiladoras del vestido y procesadoras de cupones), aunadas a rasgos fordistas, en el caso de las electrónicas: --control y presión directa sobre las operadoras, por parte de capataces llamados supervisores, lo cual da origen a las quejas de diversas formas de maltrato por -- parte de éstos a las trabajadoras -- estímulo a la competencia entre las propias obreras, que se traduce en quejas -- por un mal "ambiente de trabajo", pleitos, chismes, lucha -- por favoritismos de las supervisoras, etc. --estímulos y -- recompensas a la productividad, tanto "morales" (diplomas, menciones, "cuadro de honor", etc.), como económicos (bonos, derecho a trabajar "horas extras", etc.).

Los dos últimos puntos están ligados a las formas salariales, que si bien no son de salario a destajo, si -- llegan la obtención del salario mínimo legal (y la permanencia en el puesto), a la producción de las cuotas mínimas fija--

das por la empresa, las cuales están constantemente en aumento.

-en el caso de las maquiladoras de tipo electrónico, -- las presiones para el cumplimiento de los altos y crecientes estándares pasan por el aceleramiento de las "bandas", las cuales, dicen las obreras, "sólo sirven para darnos carrilla".

De otra parte, las empresas que funcionan como I.M.E. -- obtienen una reducción de costos adicionales, vía contracción de ciertos gastos que afectan la condición en que laboran -- sus obreras y que implican reducción del capital constante:

- insuficientes sistemas de ventilación, calefacción y control de la contaminación del ambiente dentro de la fábrica, contaminado por el ruido de la maquinaria (excepto en las procesadoras de cupones), y por polvos y pelusas en las textiles y procesadoras de cupones, así como por humos y gases, en las electrónicas, calor excesivo, producido por las máquinas en funcionamiento.
- iluminación defectuosa, reportada en un porcentaje significativo de empresas, (excepto en las procesadoras de cupones).
- hacinamiento de máquinas y obreros, que da lugar a caídas frecuentes de las operadoras, en especial en las textiles.
- mala higiene del local y, en especial al comedor y los sanitarios, en buena parte de las empresas electrónicas y las textiles.
- inexistencia de servicios médicos y de emergencia en gran parte de las empresas, con excepción de las más grandes.
- insuficiencia (electrónicas y de cupones), o inexistencia de comedor en la mayor parte de las empresas textiles, al lado de la mala calidad e higiene de los alimentos ofrecidos tanto en dichos comedores, como, en ausencia de éstos, en los "puestos" y loncherías adyacentes a las fábricas, las cuales además expenden alimentos más caros que en los comedores de las empresas.
- pobre o nula dotación de equipo de trabajo y de protección (bata, gorro, guantes, dedos, tijeras, mascarillas, etc.,

- así como aditamentos anticontaminantes por polvos y pelusas, ruido, etc.) En el caso de las electrónicas, en gran parte de los casos el uso del equipo de seguridad y protección no es compatible con el mantenimiento de altos estándares, por lo que las obreras "aptan" por no emplearlo.
- escasa seguridad de personal en los parques industriales, a las horas de entrada o salida de las fábricas, que se traduce en asaltos, violaciones y atropellamientos a las obreras.
 - deficientes o nulas acciones preventivas de accidentes o enfermedades laborales, por parte de la empresa, el IMSS, el sindicato y los mismos trabajadores.

Los aspectos antes mencionados implican, de manera conjunta, la existencia de un creciente índice de accidentalidad y de incidencia de enfermedades laborales (reconocidas como tales por el IMSS o no).

a) Maquiladoras textiles.

Las enfermedades o padecimientos más comunes reportados por las obreras textiles encuestadas fueron: dolor de cabeza (atribuido al excesivo ruido producido por las máquinas), alergias diversas (en ojos, nariz, garganta, pulmones y piel, por el contacto con la pelusa que desprenden los materiales), enfermedades de los riñones y de la espalda (por efecto de las posturas asumidas durante el día laboral), gripes y resfriados (como resultado del clima extremoso de Ciudad Juárez, además de las condiciones de mala calefacción y ventilación e incluso la humidificación del ambiente, aún en el verano, en el caso de empresas que trabajan con algodón), finalmente, se quejaron de constantes problemas gastrointestinales (atribuidos a la mala calidad de las comidas ingeridas a lo largo de la jornada laboral, así como el escaso tiempo para realizarlas).

Los accidentes laborales más comunes anotados por las

obreras fueron el coserse, picarse, remacharse o torcerse - los dedos, así como el cortárselos con las tijeras. Las - caídas resultan frecuentes, debido al hacinamiento de mate- rial, desperdicios, obreras y máquinas. Finalmente, las -- empacadoras mencionaron las lastimaduras en la cintura, por cargar objetos pesados.

Otros accidentes reportados y que deben considerarse - como laborales, son los asaltos, atropellamientos e incluso violaciones, a las horas de la salida o la entrada dentro - de los parques industriales, o en las colonias recorridas - durante el trayecto entre sus casas y la fábrica.

b) Maquiladoras Electrónicas.

Las enfermedades o padecimientos de origen laboral re- portados por las obreras de las maquiladoras electrónicas - de la muestra fueron las de la vista (alergias y cansancio de la vista), de vías respiratorias (alérgias y resfriados), del aparato digestivo (gastritis, colitis), de la piel (a- lérgicas), producidas por las posturas asumidas durante la jornada laboral (espalda, pies, etc.), la fatiga en gene- ral, y los padecimientos de tipo nervioso (stress).

Los accidentes referidos inciden principalmente en ma- nos y ojos: pinchaduras, machucones, cortadas, remachaduras, etc., en las manos, y la incrustación de rebabas metálicas en los ojos, o de terminales y alambres manipulados. Las - caídas son también frecuentes en estas industrias.

c) Maquiladoras procesadoras de cupones.

Los padecimientos laborales más comunes entre las obre- ras de procesadoras de cupones encontramos las alergias y -- cansancio en los ojos, las alergias de la piel y problemas - de origen postural, así como la fatiga. Los accidentes eran menos frecuentes que en las dos ramas analizadas arriba, ocu- rriendo esporádicamente el engraparse los dedos, o lastimar- se la cintura al cargar bultos pesados.

Resulta importante el papel que las centrales sindicales han jugado en la persistencia de estas condiciones laborales tan "rentables", y que han garantizado la "competitividad" de México como país maquilador. En las empresas de la muestra que tenían sindicato, encontramos la opinión generalizada de que éste no había contribuido para nada al mejoramiento de las condiciones laborales en ellas imperantes. En el caso de las maquiladoras del vestido, parece haber habido incluso un pacto tácito entre los sindicatos y los grupos empresariales, en la idea de desistirse de plantear el pago del salario mínimo profesional que corresponde a las operadoras como costureras.

Esto nos lleva a la reflexión en torno a las formas de conciencia o de respuesta de este sector obrero nuevo, extraído del ejército industrial de reserva o del sector terciario, enfrentado por primera vez a la disciplina fabril y a condiciones y ritmos de trabajo que conllevan su agotamiento prematuro como fuerza de trabajo industrial.

Esta nueva capa obrera se encuentra, además, en el centro de los esfuerzos de las centrales sindicales eficientes existentes en Juárez al comienzo del P.I.F., en pugna por atraer hacia sí a tan importantes "bases sociales", a la vez que deseosas de ganar importancia como organismos de control de este contingente recientemente inmerso en el proceso de industrialización maquiladora.

Ciudad Juárez ha sido considerada como un caso de implantación de las I.M.E., en un contexto de "debilidad relativa" de las centrales sindicales frente a la más fuerte organización patronal maquiladora, dando por resultado la sindicalización de tan sólo un tercio de empresas.

Las bases sociales de las dos centrales sindicales existentes a la llegada de las I.M.E. reflejaban el carácter terciario y fronterizo de Ciudad Juárez. La C.T.M. agrupaba a los trabajadores de los establecimientos turís-

ticos, comerciales, industriales (pequeña y mediana industria tradicional) y agrícolas más importantes de dicha ciudad, mientras la C.R.O.C. afiliaba a trabajadoras de pequeños establecimientos comerciales y turísticos.

La historia de la acción sindical en las I.M.E. juarenses está marcada por tres peculiaridades:

- a) las luchas internas de la C.T.M., en 1976-1977, que culminan en la destitución del hasta entonces líder local, quien forma la C.R.T. (la cual se mantiene marginal en las I.M.E., hasta la fecha).
- b) la pugna C.T.M. - C.R.O.C., para ganar las bases obreras de las I.M.E., utilizando para ello el descontento de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo. En 1977, esta pugna termina mediante un pacto de las bases conquistadas hasta entonces por cada central.
- c) los abortados intentos de organizar sindicatos independientes o de democratizar los existentes, afiliados a las centrales. La gestión sindical de C.T.M., C.R.O.C. C.R.T. se ha caracterizado por su antidemocratismo, malversación de fondos, negociación de suspensiones temporales e incluso despidos, a solicitud de la empresa, etc. Sin embargo, la C.R.O.C. ha sido definida por los empresarios como más "flexible" y "poco exigente", a comparación de la C.T.M.

Para 1980, de 69 sindicatos existentes en Cd. Juárez, por lo menos 44 pertenecían a la C.T.M., manteniéndose esta central a la cabeza del sindicalismo juarenses. Esta regla agrupaba entonces a más de 11 000 afiliados en las I.M.E. (en 3 electrónicas, 5 textiles y 5 varias). Por su parte, la C.R.O.C. tenía afiliados a 4 000 trabajadores de maquila (en 5 electrónicas y 2 textiles), en tanto que la C.R.T. había logrado afiliarse a 131 trabajadores de una maquiladora electrónica.

El seguimiento de los conflictos sindicales en las maquiladoras electrónicas durante el período 1965-1981 arrojó los siguientes resultados: en este período se habían registrado diez conflictos laborales que habían trascendido a la prensa local, de los cuales uno se debió al uso del descontento obrero por los grupos en pugna al interior de la C.T.M., tres fueron intentos fallidos de sindicalización bajo las centrales existentes, en tanto que cuatro se debieron a intentos de democratización del sindicato existente (afiliado a la C.T.M. o C.R.O.C.), o por el descontento frente a la gestión de dichos sindicatos. Finalmente, en dos empresas se dieron movimientos frustrados de intento de construcción de un sindicato independiente.

En las maquiladoras textiles encontramos ocho conflictos laborales, consistentes en: dos, por cierre y despidos sin indemnización de ley, dos más por cierre súbito con complicidad o anuencia de la central sindical; dos por descontento con la gestión de los sindicatos existentes, y dos intentos frustrados de sindicalismo independiente.

Los conflictos a los que hemos hecho referencia en -- ocasiones llevaron a la huelga, aunque en otros casos simplemente fueron de tal envergadura, que aparecieron registrados en la prensa local.

El resultado de estas experiencias parece ser el -- escepticismo generalizado entre las obreras sobre los sindicatos oficialistas, e incluso sobre la posibilidad real de organizar un sindicato independiente, o de democratizar los ya existentes. Esto se documentó en las respuestas de las obreras entrevistadas por nosotros, en torno a la pregunta de los "logros" sindicales en la mejoría de las condiciones laborales.

Sin embargo, y a pesar del relativamente bajo nivel de sindicalización de las obreras de la maquila en Ciudad Juárez, podemos afirmar que las centrales sindicales ofi-

cialistas afilian a importantes maquiladoras y han sido factor de control de las demandas obreras, en su afán por garantizar la "competitividad" de su ciudad como centro maquilador. Un ejemplo de esto es el tácito acuerdo con los empresarios maquiladores para la exigencia del pago del salario mínimo profesional a las costureras de las I.M.E. textiles.

Por su parte, el 66% de los trabajadores de maquila, - no sindicalizados, estaban fuera del régimen de la contratación colectiva, viéndose en la necesidad de defender sus derechos de manera individual, mediante demandas individuales que, en su casi totalidad, correspondían al rubro de despidos injustificados, con resoluciones de reinstalación en -- una ínfima parte de los casos, y con arreglos perjudiciales para el trabajador, en una considerable proporción.

De esta manera, existen casi nulas posibilidades de lucha por mejorar las condiciones laborales, a nivel individual, permaneciendo este recurso como utilizable sólo en -- los casos de despido injustificado, tan comunes en industrias de alta rotación de personal.

Durante el desarrollo de nuestra investigación surgieron las llamadas "respuestas informales" de las obras, como acciones de enfrentamiento a una serie de "puntos negros" - en las condiciones laborales a las que se ven sometidas; el "tortuguismo", el aumento en el desperdicio de materiales, las presiones contra el alza de los "estándares", el ausentismo y "San Lunes", las diversas formas de romper la disciplina fabril, así como las presiones para obtener el cambio de un supervisor especialmente déspota, etc., afectan no sólo a la disciplina fabril, sino a la productividad, el control de calidad, etc., es decir, a las ganancias y "rentabilidad" de las empresas, y son respuesta necesaria a lo que se ha caracterizado como "taylorización sanguinaria".

De esta manera, la aparente "paz laboral" lograda en

las I.M.E. juarenses, se vió relativizada al avanzar en el análisis hemerográfico de los diversos "brotos de descon-tento" esporádicos y aparentemente inconexos entre sí. De otro lado, en gran parte de esos movimientos y respuestas informales como el tortuguismo, el ausentismo, el aumento de desperdicio de materiales, etc., las condiciones de tra-bajo parecían estar directamente detrás del estallido de - la inconformidad obrera⁽⁹³⁾ como bien apuntara A. Lipietz, las I.M.E. no son la "internacionalización del fordismo - -taylorismo", sino de su crisis, puesto que ni las funcio- nes de control laboral vía sindicatos oficialistas, ni -- los despidos y amenazas pueden frenar en última instancia las resistencias que en los obreros generan las formas -- tayloristas y fordistas de explotación.⁽⁹⁴⁾

Nuestra investigación no entró pues en la discusión de la conveniencia o no de la operación de las I.M.E. en las ciudades fronterizas, ni de la "utilidad" o "validez" del P.I.F. Abordamos la problemática de la creación de un nuevo y creciente contingente obrero, que contribuye - al proceso de formación de la clase obrera industrial en dichas ciudades. Queda abierta la cuestión de hasta qué punto y de qué manera la experiencia de las obreras del - P.I.F., a más de veinte años de iniciado éste, podrá cons- truir una alternativa organizada, en busca de mejores con- diciones laborales y de formas más avanzadas de concien- cia social, frente a las corporaciones multinacionales, - los grupos empresariales mexicanos ligados a ellas, así - como frente al Estado mexicano y sus diversas instancias, firmes propugnadores de la "industrialización maquiladora".

(93) Acerca de la relación entre movimiento obrero y condiciones de trabajo en la crisis del fordismo-taylorismo, ver de Claude Durand. El Trabajo Encadenado. Organiza- ción del trabajo y dominación social. H. Blume. Ediciones Madrid, 1979.

(94) A. Lipietz, op. cit.

B I B L I O G R A F I A .

BAERRESEN, DONALD W. The Border Industrialization Program of México. Heath Lexington Books, Lexington, Mass. E.E.U.U. 1971.

BUSTAMANTE, JORGE A. "El programa fronterizo de maquiladoras: Observaciones para una evaluación". El Colegio de México. --- Edit. Mimeo. 1975.

"Maquiladoras: A New Face of International Capitalism on México's Northern Frontier". El Colegio de México, Ed. Mimeo. 1976.

CASTELLANOS G., ALICIA. Ciudad Juárez. La vida fronteriza. Editorial Nuestro Tiempo. México 1980.

CARILLO V., JORGE y HERNANDEZ A., ALBERTO. La mujer obrera en la industria maquiladora. El caso de Ciudad Juárez. Tesis. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, U.N.A.M., México. 1982.

CENIET. La participación de la mujer en el mercado de trabajo de México. CENIET, México, 1980.

Colegio de Frontera Norte y Center for U.S. - Mexican Studies, U.C. San Diego, Guía Internacional de Investigaciones sobre México, México, 1986.

CORIAT, BENJAMIN, El Taller y el Cronómetro, Ed. Siglo XXI. Madrid 1982.

COY SOTO, GUSTAVO. Estudio de los factores de Localización de la industria en Cd. Juárez, Chihuahua. CANACINTRA. México, 1977.

CHAVEZ M., ARMANDO B. Historia de Ciudad Juárez, Chihuahua. --- México, 1970.

DE LA ROSA HICKERSON, GUSTAVO. La contratación colectiva en las maquiladoras. Tesis, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, --- México, 1979.

DURAND, CLAUDE. El trabajo encadenado. Organización del trabajo y dominación social. H. Blume Ediciones. Madrid, 1979.

FERNANDEZ KELLY, MA. PATRICIA. "Mujeres y maquiladoras en Ciudad - Juárez", en Cuadernos Políticos. No. 40, abril-junio de 1984, --- México.

GAMBRILL, MONICA CLAIRE. "Composición y conciencia de la fuerza - de trabajo en las maquiladoras". Ponencia presentada en el Simpósio Nacional sobre Estudios Fronterizos. El Colegio de México --- U.A.N.L. Monterrey, N.L., enero de 1979.

"La fuerza de trabajo en las maquiladoras. Resultado de una En--cuesta y algunas hipótesis interpretativas" en Lecturas del --- CEESTEM. México, 1981.

FORD, HENRY. My Life and work, ed. Mimeo.

JUAREZ, ANTONIO y VILLARESPE, VERONICA. "La instalación de plantas maquiladoras en México: un caso de anexión económica". Ponencia presentada en el I Simposio Internacional sobre los Problemas de los Trabajadores Migratorios en México y los Estados Unidos de Norteamérica. Guadalajara, Jal. , junio de 1978.

LIPIETZ, ALAIN. "¿Hacia una mundialización del fordismo?", en --- Teoría y Política, No. 78, México, 1982.

MARTINEZ, OSCAR J. Ciudad Juárez. El auge de una ciudad fronteriza desde 1948, F.C.E., México, 1982.

MINIAN, ISAAC. Progreso técnico e internacionalización del proceso productivo: el caso de la industria maquiladora de tipo electrónica. Ed. del C.I.D.E., México, 1981.

MUÑOZ, MA. ELENA y MORAYMA, GUADALUPE. "Las obreras y la industria maquiladora", en Revista FEM, Vol. I, No. 3, abril-junio 1977.

"Empleo de la mano de obra femenina en la industria maquiladora de explotación", en Cuadernos Agrarios, Año 4, No. 9, Septiembre de - 1979.

NATIONAL CONGRESS ON LATIN AMERICA, Beyond the Border, México and the U.S. Today. NACLA, E.E.U.U., 1980.

Capital's Flight. The Apparel Industries Moves South. NACLA, --- E.E.U.U., 1977.

PUNTO CRÍTICO. "Las maquiladoras", en Revista Punto Crítico, --- No. 142, Noviembre de 1984.

ROSADO MATOS, MA. ROSA. La condición de las obreras en las maquiladoras de la zona fronteriza Norte. El Colegio de México: Tesis. México, 1976.

SECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO, D.G.E., VIII Censo General de Población, D.G.E., México, 1960.

IX Censo General de Población, D.G.E., México, 1970.

Boletín de Estadísticas Industriales. (1974, 1975 y 1976), D.G.E., México.

Monografía de la Ciudades de la Frontera Norte, D.G.E., México --- 1976.

TAYLOR, FRIEDERICH W. Principios de la administración científica. Ed. Herrero. México, 1976.

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Características socioeconómicas de la franja fronteriza norte. Cd. Juárez como sado. México, 1981.

VAN WAAS, MICHAEL. The Multinational Strategy for labor: Foreign Assanbly Plants in the Mexican Border Industrialization Program. Ph. D. Thessis, Departament of Political Screene, Standford ---- University. E.E.U.U., 1981.

VILLARESPE, VERONICA y RODRIGUEZ, SALVADOR. "El proceso de trabajo de las maquiladoras de exportación". Ponencia presentada en el Segundo Seminario Internacional sobre Crisis, Nuevas Tecnologías y Procesos de Trabajo, México, julio de 1981.

APENDICE ESTADISTICO

C U A D R O No. I.

Ciudad Juárez, Chihuahua.

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA, POR SECTOR Y RAMA
(PARTICIPACION PORCENTUAL) 1940-1960.

SECTOR Y RAMA	1 9 4 0	1 9 5 0	1 9 6 0
PRIMARIO	16.3	9.4	6.9
Agropecuarios	15.7	8.9	6.4
Extractivas	0.6	0.5	0.5
SECUNDARIO	26.3	35.4	33.7
Transformación	19.3	21.8	22.2
Construcción	6.7	12.8	10.9
Electricidad y Gas	0.3	0.8	0.6
TERCIARIO	57.4	55.2	59.4
Comercio	22.9	18.8	20.8
Comunicaciones y Transportes	6.9	6.9	6.0
Servicios	27.6	29.5	32.6
T O T A L.....	100.0	100.0	100.0

Fuente: Luis Unikel y F. Torres, "La población económicamente activa en México y sus principales ciudades, 1940-1960", en Demografía y Economía, Vol. IV, Núm. I 1970.

CUADRO IV.
PI. ALES DE 1970 A 1981 DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES
FRONTERIZAS POP. CIUDADES
(1970, 1973-1981)

CD. Y FEINC. CARAC.	M I L L A R E S D E P E S O S										MILLONES DE PESOS									
	1970	1973	INCREM.	1974	INCRE	1975	INCRE	1976	INCRE	1977	INCRE	1978	INCRE	1979	INCRE	1	1980	INCRE	1981	INCRE
TIJUANA, B.C.	16	68	325.0	99	45.6	99	93	-6.1	92	-1.1	95	3.2	191	6.3			123	21.7	127	36.2
NO. ESTABLEC.	2190	5929	170.7	956	56.3	7844	-15.3	7795	-0.6	7111	-8.8	8778	23.4	10899	24.0		12347	12.3	14382	17.3
PERSONAL OCUP.	34172	121200	254.7	338338	179.2	330007	-2.5	398239	20.1	457400	15.4	642700	40.5	858100	37.5		1115	29.9	1601	43.5
SECT. C. PREFEST. SAL.																				
TECATE, B.C.	22	56	154.5	57	3.6	67	17.5	69	3.0	70	1.4	65	9.2	77	18.4		79	2.5	64	-19.0
NO. ESTABLEC.	5002	9148	42.9	7828	-3.2	6324	-19.8	6434	4.4	6351	-3.9	6543	3.0	7915	21.7		7146	-10.3	7678	6.7
PERSONAL OCUP.	81269	141200	73.5	282108	99.8	256715	-9.0	324788	25.5	394100	21.3	460100	15.7	629530	36.8		596	10.5	890	26.4
SUELD. PREFEST. SAL.																				
TECATE, B.C.																				
NO. ESTABLEC.	9			11	22.2	10	-9.1	13	30.0	11	-15.4	15	36.3	20	33.3		22	10.0	20	-9.1
PERSONAL OCUP.	750			1098	46.3	803	-26.9	717	-10.7	774	7.9	440	82.6	510	-12.5		577	20.0	805	19.7
SUELD. PREFEST. SAL.	12430			37546	170.5	27838	-17.0	26300	-6.5	41290	58.2	39000	95.8	38300	-4.1		53	35.1	76	41.6
SON LUIS RIO C. SON																				
NO. ESTABLEC.	1			4	300.0	3	-25.0	3		2	-33.4	2		3						
PERSONAL OCUP.	37			193	241.6	138	-28.5	189	37.0	187	-1.1	257	137.4	369	55.2					
SUELD. PREFEST. SAL.	600			5929	898.2	4546	-24.1	6901	51.8	8500	23.1	14400	69.4	28100	95.1					
SON LUIS RIO C. SON																				
NO. ESTABLEC.	5	13	189.0	45	246.2	39	-15.6	36	-5.3	37	2.7	39	5.4	47	20.5		59	25.5	58	-1.7
PERSONAL OCUP.	1203	3818	221.8	9927	154.1	6784	-36.9	7878	4.2	7521	5.2	8849	17.6	12183	37.6		12921	6.0	12957	-6.6
SUELD. PREFEST. SAL.	24756	77100	211.4	335300	336.3	272235	-19.1	335300	23.3	443700	32.1	595600	34.4	915400	57.1		1150	25.8	1470	27.8
TECATE, B.C.																				
NO. ESTABLEC.	1	7	690.0	17	142.9	20	17.3	18	-10.0	18		19	5.5	31	16.5		22	4.7	19	-13.7
PERSONAL OCUP.	75	1273	1597.3	3374	165.0	2635	-21.9	3090	17.2	3242	5.0	3569	9.2	4173	15.5		4625	12.1	4215	-8.9
SUELD. PREFEST. SAL.	775	18200	2248.4	74505	337.0	77725	-2.4	115002	18.7	169900	46.8	215900	24.5	282300	38.7		356	21.4	434	21.8
TECATE, B.C.																				
NO. ESTABLEC.	22	74	236.4	85	14.9	85	1.2	81	-5.0	8	-11.1	67	15.0	103	11.0		121	17.4	129	5.7
PERSONAL OCUP.	3165	7992	152.2	18449	131.1	19735	-7.2	23580	19.2	26792	13.4	30374	13.3	34901	21.4		39402	6.7	43994	11.6
SUELD. PREFEST. SAL.	64859	126600	2.0	613035		73610	20.1	1099139	49.2	1401290	45.6	2041500	37.4	2974500	40.9		3556	23.6	5157	45.0
TECATE, B.C.																				
NO. ESTABLEC.	2	6	200.0	10	66.7	10		9	-10.0			8	-11.2	190	25.0		13	30.0	15	15.3
PERSONAL OCUP.	819	953	16.5	2099	120.1	1900	-9.4	1984	4.4	1815	-8.6	2248	23.9	2738	21.7		2931	6.7	3255	11.0
SUELD. PREFEST. SAL.	11619	13900	19.5	47702	243.2	48971	2.7	67063	37.0	84500	25.9	112800	33.4	164400	45.7		197	19.7	231	32.6
TECATE, B.C.																				
NO. ESTABLEC.	5	10	100.0	17	70.0	12	-25.4	12		14	16.6	15	14.4				18	15.5	16	-22.2
PERSONAL OCUP.	1240	1937	56.2	2989	54.3	2561	-14.3	2795	-10.4	2337	1.9	2589	10.7	2676	3.3		2592	-3.2	2492	-3.9
SUELD. PREFEST. SAL.	12648	26700	111.1	73129	173.9	65150	-10.3	63127	-26.7	119100	43.2	145100	21.8	173800	19.0		211	21.8	352	19.8
TECATE, B.C.																				
NO. ESTABLEC.	2	7	250.0	12	71.4	11	-8.3	9	18.2	8	-11.2	9	12.5	13	44.4		17	30.7	17	
PERSONAL OCUP.	181	432	135.7	1027	137.7	1255	25.2	1381	10.0	1258	-5.0	3047	10.7	4237	39.0		5450	28.6	7848	44.0
SUELD. PREFEST. SAL.	2389	6300	164.7	25373	30.5	39774	54.9	57352	44.2	62900	9.6	16990	170.1	303700	78.7		852	180.4	1814	112.9
TECATE, B.C.																				
NO. ESTABLEC.	17	29	70.6	15	-48.3	14	-6.7	16	14.3	14	-12.5	15	7.1	15			14	-6.7	12	-14.3
PERSONAL OCUP.	3472	4587	32.1	4988	8.7	1928	-62.3	1405	-16.8	1651	2.8	1916	16.0	2254	17.6		2462	9.2	2536	2.7
SUELD. PREFEST. SAL.	55185	89700	62.5	145889	62.6	58789	-59.7	65837	12.0								213		277	30.4
TECATE, B.C.																				
NO. ESTABLEC.	23	51	121.7	45	-11.8	40	-11.1	39	-2.5	37	-5.2	40	8.1	46	15.0		50	8.6	46	-8.0
PERSONAL OCUP.	2565	5514	115.0	9475	71.8	9778	3.2	10955	12.1	11357	3.5	13443	19.3	18984	18.2		15221	4.2	15687	2.4
SUELD. PREFEST. SAL.	31948	80900	153.2	275724	240.8	322606	17.0	493207	53.0	666400	35.0	941300	61.2	1261300	36.1		1464	14.2	1830	25.0
TOTAL																				
NO. ESTABLEC.	115	330	187.0	417	25.4	410	-1.7	398	-2.9	398		480	20.6	480			538	12.0	522	3.0
PERSONAL OCUP.	19910	41410	105.0	70671	70.7	61735	-12.6	67293	9.0	79681	5.0	82387	16.3	100537	22.0		105775	5.2	115762	9.3
SUELD. PREFEST. SAL.	319211	174200	173.6	2257968	158.2	2241343	-3.7	3071335	37.9	4154600	35.2	5514300	32.7	7741900	40.3		2861	27.3	14251	42.4

FUENTE: Elaborado con base en los datos proporcionados por la dirección general de industrias, S.I.C. (1970-73) y los publicados en el Boletín de Estadísticas Industriales de la D.G.E., S.I.C. (1974, 1975 y 1976). Datos 1977-79, proporcionados por la D.G.E.

C U A D R O No. III
Principales características de las plantas maquiladoras por productos procesados.
(1973, 1974, 1975, 1976, 1977, 1978, 1979, 1980, 1981).

PROD. PROCES.	Millares de pesos								Millones de pesos						
	1973	1974	INCFE	1975	INCFE	1976	INCFE	1977	INCFE	1978	INCFE	1979	INCFE	1980	INCFE
->TOTAL. P. PROD. FRONT															
No. ESTABLECIMIENTOS	247	429	73.7	418	-2.6	406	-2.9	443	9.1	457	3.2	480	5.0	551	14.7
PERS. OCUP.	56734	71125	25.4	62145	-12.6	67532	8.7	78443	16.1	90704	14.2	100537	10.9	106576	6.0
SUELD. SAL. P.FEEST	1346162	2267832	68.5	2251648	-1	3079610	36.8	4527506	47.0	5986743	32.2	7741600	29.3	9514	22.8
->ALIM.															
No. ESTABLECIMIENTOS	7	13	85.7	11	-15.4	10	-9.1	12	20.0	10	-16.7	12	20.0	12	9
PERS. OCUP.	1153	1523	32.1	1579	3.7	1059	-32.7	1043	-1.5	1208	15.8	1480	22.5	1393	-5.9
SUELD. SAL. P.FEEST	21419	34135	59.4	39681	16.2	38720	-2.4	53902	39.2	79321	47.2	103900	30.9	110	5.3
->CALI. FREND.															
No. ESTABLECIMIENTOS	60	111	85.0	111		114	2.7	128	12.3	121	-5.5	119	-1.7	112	-5.9
PERS. OCUP.	7511	12889	71.6	126722	-1.7	13730	8.3	16307	18.8	17493	7.3	15536	-11.2	15787	1.6
SUELD. SAL. P.FEEST	156897	345157	120.1	395901	14.7	536069	35.4	815151	52.1	1008179	23.7	1139900	13.1	273	23.9
->MUEBLES Y PARTES.															
No. ESTABLECIMIENTOS		17		10	-41.2	14	40.0	16	14.3	23	43.8	31	34.7	56	80.6
PERS. OCUP.		1367		888	-35.0	1057	19.0	1357	28.4	1945	43.3	2806	44.7	3163	12.7
SUELD. SAL. P.FEEST		50341		36916	-26.7	51162	38.6	85772	67.6	128984	51.4	226500	74.3	309	36.5
->MAQ. Y TRANSP.															
No. ESTABLECIMIENTOS	6	22	266.7	29	31.8	30	3.4	32	6.7	28	-12.5	37	32.1	50	35.1
PERS. OCUP.	829	2263	173.0	2810	24.2	2863	1.9	3058	6.8	3503	14.6	4256	21.4	7100	66.8
SUELD. SAL. P.FEEST	28907	85252	194.9	116260	36.4	156900	35.0	192709	22.8	263359	36.7	343900	30.5	686	99.6
->MAQ. Y ARTIC. ELECTRICOS															
No. ESTABLECIMIENTOS	115	189	64.3	179	-5.3	161	-10.1	170	5.6	174	2.4	182	4.5	200	9.8
PERS. OCUP.	38230	47174	23.1	38977	-17.4	42772	9.7	48339	13.0	56209	16.3	63613	13.1	62110	-2.4
SUELD. SAL. P.FEEST	912923	1153648	26.4	1473620	22.7	2035271	38.1	2910687	43.0	3814414	31.0	5014600	31.4	5612	11.9
-> OTRAS INDUST. MANUFAC.															
No. ESTABLECIMIENTOS	71			69	-2.8	69		76	10.1	91	19.7	81	-11.0	94	16.0
PERS. OCUP.	4458			3405	-23.6	4224	24.1	5441	28.8	6746	24.0	7692	12.6	12213	60.6
SUELD. SAL. P.FEEST	149000			121442	-18.5	180346	48.5	307754	70.6	467042	51.8	599700	28.4	1115	85.9
->SERV															
No. ESTABLECIMIENTOS	6			9	50.0	8	-11.1	9	12.5	10	11.1	18	80.0	27	50.0
PERS. OCUP.	1451			1814	25.0	1827	0.7	2889	58.1	3400	24.7	4194	16.2	4920	15.2
SUELD. SAL. P.FEEST	50299			67828	34.8	81142	19.6	161531	99.1	222454	38.8	312610	39.4	409	20.8

Fuente: Elaborado con base a los datos proporcionados por la Dirección General de Industrias, S.I.C. (1970, 1973) y los publicados en el Boletín de Estadísticas Industriales, D.G.E., S.I.C. (1974, 1975 y 1976). Serie de Programación y presupuesto. D.G.E. (1977, 1978, 1979).

C U A D R O No. IV.

Ciudad Juárez.

EMPLEO POR SECTORES ECONOMICOS.

1 9 7 9.

AGROPECUARIO	4332	2.71	2.71
INDUSTRIA MAQUILADORA	33998	21.27	
PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA Y SOCIEDADES COOPERATIVAS	2430	1.52	29.21
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION	10262	6.42	
TALLERES DE REPARACION Y SERVICIOS	14769	9.24	9.24
COMERCIO MAYORISTA	6266	3.92	15.96
COMERCIO DETALLISTA	19244	12.04	
GOBIERNO FEDERAL	5994	3.73	
GOBIERNO ESTATAL	8311	5.20	9.77
GOBIERNO MUNICIPAL	1343	0.84	
EMPRESAS Y SERVICIOS DESENTRALIZADOS	3085	1.93	1.93
SERVICIOS BANCARIOS Y SEGUROS	959	0.60	
SERVICIOS DE COMUNICACION Y DIFUSION	6266	3.92	
SERVICIOS ASISTENCIALES PRIVADOS	6266	3.92	32.57
SERVICIOS EDUCATIVOS PRIVADOS	1279	0.80	
SERVICIOS GASTRONOMICOS Y TURISTICOS	3628	2.27	
SERVICIOS PROFESIONALES	5930	3.71	
SERVICIOS PROFESIONALES DE OFICIO	13474	8.43	
SERVICIOS Y VENTAS AMBULANTES	8663	5.42	
SERVICIOS DOMESTICOS	5593	3.50	
	159838	100.0	100.0

Fuente: Estudio de la Dirección de Desarrollo Socioeconómico del Gobierno Municipal de Ciudad Juárez, Chihuahua, 1979.

CUADRO No. V

Ciudad Juárez.

INDUSTRIAS MEDIANAS Y PEQUEÑAS AFILIADAS A LA CANACINTRA. 1978.

G I R O	No. ESTABLECIMIENTOS	%
REPARACIONES AUTOMOTRICES	89	24.79
REPARACIONES DE ARTICULOS ELECTRICOS	40	11.14
FOTOGRAFIAS	19	5.29
MATERIALES PARA CONSTRUCCION	17	4.73
INSTALACION DE APARATOS DE AIRE Y CALEFACCION	16	4.45
HERRERIAS	15	4.17
MUEBLERIAS	12	3.34
TAPICERIAS	11	3.06
CARPINTERIAS	11	3.06
REPARACION DE CALZADO	10	2.78
FABRICA DE BOTAS	9	2.50
PRODUCTOS HELADOS	9	2.50
IMPRENTAS	7	1.94
TORTILLERIAS	7	1.94
SASTRERIAS, UNIFORMES Y MODAS	6	1.67
EMBOTELLADORAS	6	1.67
LAVANDERIAS	6	1.67
HIELERAS	5	1.39
TALLERES INDUSTRIALES	5	1.39
EMPACADORAS	4	1.11
LECHERIAS	4	1.11
DESPEPITADORAS DE ALGODON	3	0.83
FABRICAS DE COLCHONES	3	0.83
ANUNCIOS	3	0.83
ARTICULOS METALICOS ALIMENTICIOS	3	0.83
FABRICACION DE WHISKEY	3	0.83
FABRICA DE CRISTALERIA ORNAMENTAL	2	0.55
FABRICA DE DULCES	1	0.27
ACEITES	1	0.27
CERVECERIAS	1	0.27
PINTURAS	1	0.27
INSECTICIDAS	1	0.27
JABONES	1	0.27
VARIOS	25	6.96
T O T A L	359	100.00

Fuente: Elaboración de la autora con base en datos proporcionados por la CANACINTRA de Cd. Juárez.

CUADRO No. VI

Ciudad Juárez.

ACTIVIDAD COMERCIAL

DISTRIBUCION DE LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES SEGUN SU GIRO. 1978.

GIRO	No. DE ESTABLECIMIENTOS	%
ABARROTES EN GENERAL	1882	32.35
ARTICULOS DE SEGUNDA MANO	631	10.85
CURIOSIDADES	399	6.86
TORTILLERIAS	332	5.71
CANTINAS	331	5.69
ROPA, BONETERIA, MISCELANEA	301	5.17
PANADERIAS Y REPOSTERIAS	260	4.47
FARMACIAS	197	3.39
EXPENDIOS DE LICORES	194	3.33
CARNICERIAS Y PESCADERIAS	129	2.22
FERRETERIAS EN GENERAL	114	1.96
REFACCIONARIAS	110	1.89
LADRILLERAS	108	1.86
CERVECERIAS	99	1.70
RELOJERIAS Y JOYERIAS	96	1.65
SASTRERIAS	94	1.62
AUTOMOVILES USADOS Y NUEVOS	76	1.29
GASOLINERIAS, LAVADO Y ENGRASADO	84	1.44
ZAPATERIAS	175	1.29
LIBRERIAS Y PAPELERIAS	64	1.10
MUEBLERIAS	58	1.00
ARTICULOS Y MATERIALES FOTOGRAFICOS	45	0.77
FLORERIAS Y PLANTAS	35	0.60
OPTICAS	27	0.46
PASTURA, FORRAJES Y SEMILLAS	18	0.31
MADERERIAS	15	0.26
DISCOTECAS	15	0.26
TALABARTERIAS	14	0.24
ESTABLOS	12	0.21
MOLINOS Y TOSTADORES DE CAFE	2	0.03
TOTAL.....	5817	100.00

Fuente: Estudio de Salarios Mínimos PROMEFSA; (1978)
 Dirección de Desarrollo Socioeconómico (1978)

C U A D R O No. VII

Ciudad Juárez.

ACTIVIDAD DE SERVICIOS
ESTABLECIMIENTOS POR RAMA DE ACTIVIDAD 1978.

G I R O	No. DE ESTABLECIMIENTOS	%
AGENCIAS Y SERVICIOS DIVERSOS	1388	44.88
ACADEMICOS, CULTURALES Y EDUCATIVOS	388	12.45
MEDICOS Y DENTISTAS	305	9.88
ABOGADOS	212	6.86
SALONES DE BELLEZA Y PELUQUERIAS	126	4.06
CONTADORES	100	3.22
INGENIEROS Y ARQUITECTOS	75	2.43
OTROS	57	1.84
ASOCIACIONES, CAMARAS Y CLUBES	47	1.53
TRANSPORTES DE CARGA	46	1.49
AGENCIAS ADUANALES	43	1.38
SEGUROS Y FIANZAS	41	1.32
ASISTENCIALES	40	1.28
AGENCIAS DE ADMINISTRACION	39	1.25
LABORATORIOS QUIMICOS Y DENTALES	28	0.90
FUNCRARIAS	23	0.73
ESTACIONES DE RADIO Y T.V.	20	0.66
ALQUILER DIVERSOS	20	0.65
TRANSPORTES DE PASAJEROS	20	0.65
AGENCIAS DE PUBLICIDAD	20	0.62
NOTARIAS	20	0.62
CINES Y TEATROS	18	0.59
BANCOS	10	0.31
BASCULAS	4	0.14
T O T A L.....	3094	100.00

Fuente: Estudio de Salarios Míminos PROMEFSA (1978) Dirección de Desarrollo Socioeconómico (1978)

C U A D R O No. VIII

Ciudad Juárez, Chihuahua.

MAQUILADORAS POR RAMA Y NUMERO DE EMPLEADOS.

1 9 8 1

R A M A	No. DE EMPRESAS	%	No. DE EMPLEADOS	%
ELECTRONICA	53	46.0	28 760	67.9
TEXTIL	21	18.3	7 870	18.6
PRODUCTOS DE MADERA	10	8.6	1 299	3.1
PRODUCTOS DE PIEL	10	8.6	976	2.3
PROCESADORES DE CUPONES	3	2.6	2 806	6.6
PRODUCTOS DIVERSOS	7	6.1	409	1.0
DATOS INCOMPLETOS	11	9.5	265	0.6
T O T A L.....	115	100.0	42 385	100.0

Fuente: Elaboración propia de la autora con base en datos proporcionados en el Centro de Orientación de la Mujer Obrera y por el IMSS de Ciudad Juárez.

C U A D R O IX.
Ciudad Juárez, Chihuahua.

MAQUILADORAS ELECTRONICAS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA SEGUN EL NUMERO DE EMPLEADOS. 1981.

MAQUILADORA	EMPLEADOS	TAMAÑO DE LA EMPRESA SEGUN NUMERO DE EMPLEADOS	No. DE EMPRESAS	PARTICIPACION PORCENTUAL
COILS-MEX, S.A. DE C.V.	36	I (HASTA 100 EMPLEADOS)	7	13.2 %
WESTON, COMPONENTES, S.A. DE C.V.	67			
HATCH INTERNACIONAL, S.A. DE C.V.	68			
PRODUCTOS ELECTRONICOS INTERNACIONALES, S.A. DE C.V.	56			
JEMCO DE MEXICO, S.A. DE C.V.	87			
SYNERGIA, S.A. DE C.V.	96			
SENTRY DE MEXICO S.A. DE C.V.	85			
		II (DE 101 A 200 EMPLEADOS)		
COMPONENTES DE ILUMINACION, S.A. DE C.V.	106	II (DE 101 A 200 EMPLEADOS)	11	20.8%
COMPONENTES E INTERRUPTORES, S.A. DE C.V.	198			
COMPONENTES ELECTRICOS DE LAMPARAS, S.A. DE C.V.	105			
DIGITA VICTOR	105			
ELECTRO DE MEXICO, S.A. DE C.V.	149			
MAGNECRAFT DE MEXICO, S.A.	190			
S.G.I. DE MEXICO, S.A. DE C.V.	199			
TAYLOR INSTRUMENT DE JUAREZ, S.A.	156			
T D K DE MEXICO, S.A. DE C.V.	131			
TUDOS ELECTRICOS DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	110			
MEC DE MEXICO, S.A. DE C.V.	110			
		III (DE 201 A 300 EMPLEADOS)		
CANYON DE MEXICO, S.A. DE C.V.	201	III (DE 201 A 300 EMPLEADOS)	5	9.4 %
ELECTRONICA DALE, S.A. DE C.V.	215			
PRODUCTOS MARINE DE MEXICO, S.A. DE C.V.	273			
SANJAGO ELECTRICA, S.A. DE C.V.	300			
SYLVANIA COMPONENTES ELECTRICOS, S.A. DE C.V.	252			
		IV (DE 301 A 500 EMPLEADOS)		
CILCRAFT DE MEXICO, S.A.	436	IV (DE 301 A 500 EMPLEADOS)	9	16.9 %
COMPAÑIA ARMADORA, S.A. DE C.V.	315			
CORCON, S.A.	361			
FABRICANTES TECNICOS, S.A.	351			
OPTRON DE MEXICO, S.A. DE C.V.	493			
PROCTOR-SILEX, S.A. DE C.V.	358			
RONE MEX, S.A. DE C.V.	359			
IG-MEX, S.A. DE C.V.	488			
PRODUCTOS ELECTRICOS DIVERSIFICADOS (PEDSA)	488			
		V (DE 500 A 700 EMPLEADOS)		
DELHEX DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	522	V (DE 500 A 700 EMPLEADOS)	6	11.3 %
ELAMEX, S.A. DE C.V.	593			
GENERAL INSTRUMENT DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	684			
SISTEMAS DE BATERIAS, S.A. DE C.V.	577			
SISTEMAS ELECTRICOS Y DE CONMUTADORES, S.A. DE C.V.	601			
SPECTRONICS DE MEXICO, S.A. DE C.V.	644			
		VI (DE 701 A 1000 EMPLEADOS)		
COMUNICACIONES BANDA GRANDE, S.A. DE C.V.	977	VI (DE 701 A 1000 EMPLEADOS)	6	11.3 %
CONDUCTORES COMPONENTES ELECTRICOS DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	989			
RIO BRAVO ELECTRICOS, S.A. DE C.V.	797			
AMF PRODUCTOS ELECTRICOS, S.A. DE C.V.	743			
SUBENSAMBOLES ELECTRONICOS, S.A. DE C.V.	843			
MOTORES ELECTRICOS DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	843			
ALLEN BRADLEY ELECTRONICA, S.A. DE C.V.	1106	VII (MAS DE 1000 EMPLEADOS)	7	13.2 %
AMPEX CINTAS MAGNETICAS, S.A.	1080			
ELECTROCOMPONENTES DE MEXICO, S.A. DE C.V.	1795			
ESSEX INTERNACIONAL DE CHIHUAHUA, S.A.	1522			
R.C.A. COMPONENTES, S.A. DE C.V.	5481			
CENTRALAB DE MEXICO, S.A. DE C.V.	1832			
C.C.C. DE MEXICO, S.A. DE C.V.	1092	CON 4 PLANTAS		
ELECTROFRONTERIZA, S.A. DE C.V.	N.D.	NO SE SUPO	2	3.8 %
DUSEMSA, S.A. DE C.V.	N.D.	NO SE SUPO		
T O T A L.....			53	100.0 %

Fuente: Elaboración propia de la autora con base en datos proporcionados en el Centro de Orientación de la Mujer Obrera y por el INSS de Ciudad Juárez.

MAQUILADORA	MATRIZ	PRODUCTO*	No. DE EMPLEADOS
ALLEN BRADLEY ELECTRONICA, S.A. DE C.V.	ALLEN BRADLEY, MILWAUKEE, WISCONSIN	** RESISTORES, PUNTECIOMETROS	1 104
AMF, PRODUCTOS ELECTRICOS, S.A. DE C.V.	AMF CORPORATION, PRINCETON, INDIANA	** RELEVADORES	743
AMPEX CINTAS MAGNETOFONICAS, S.A.	AMPEX CORPORATION, REDWOOD CITY, CALIFORNIA	MAQUINAS DE VIDEO Y AUDIO, PARTES DE GRABADORAS.	1 080
CANTON DE MEXICO, S.A. DE C.V.	CONTEO INTERNACIONAL, SAINT LOUIS MISSOURI.	JUGUETES ELECTRONICOS.	201
C.C.C. DE MEXICO, S.A. DE C.V.	GENERAL ELECTRIC, DANVILLE, ILLINOIS	* BORTAS Y BALASTRAS	1 092
CENTRALAB-MEXICO, S.A. DE C.V.	GLOBE UNION, CENTRALAB ELECTRONICS, MILWAUKEE, WISCONSIN	* CAPACITORES	1 032
COILCRAFT DE MEXICO, S.A.	-----	* PARTES DE T.V.	474
COILS-MEX., S.A. DE C.V.	-----	-----	36
COMPANIA ARMAONA, S.A. DE C.V. (C.A.S.A.)	-----	* CAPACITORES, DIODOS	315
COMPONENTES DE ILUMINACION, S.A. DE C.V.	WESTINGHOUSE, VICKSBURG, MISSISSIPPI	-----	106
COMPONENTES E INTERRUPTORES, S.A. DE C.V.	-----	-----	198
COMPONENTES ELECTRICOS DE LAMPARAS, S.A. DE C.V.	WESTINGHOUSE	-----	105
COMUNICACIONES BANDA GRANDE, S.A. DE C.V.	SYLVANIA CITY, GENERAL TELEPHONE AND ELECTRIC, SENeca FALLS, N.Y.	* EQUIPO CATV.	977
CONDUCTORES Y COMPONENTES ELECTRICOS DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	-----	* ARNES PARA AUTOS	969
CORCOM, S.A.	CORCOM, INC. CHICAGO, ILLINOIS	* PARTES DE T.V., PARTES DE COMPUTADORA	361
DELPEX DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	GENERAL MOTORS, DETROIT	* CARBURADORES, ANTEMAS DE AUTOS	522
DIGITA VICTOR, S.A.	-----	-----	105
ELAMEX, S.A. DE C.V.	MEXICANA	* ENSAMBLA CIRCUITOS ELECTRONICOS	593
ELECTROCOMPONENTES DE MEXICO, S.A. DE C.V.	GENERAL ELECTRIC, NEW YORK, N.Y.	* APARATOS DE ALFABRAJE	1 795
ELECTRO DE MEXICO, S.A. DE C.V.	-----	* ARNES DE CARRO	149
ELECTRONICA DALL, S.A. DE C.V.	-----	* TERMOSTATOS PARA CAFETERAS	215
ESSEX INTERNACIONAL DE CHIHUAHUA, S.A.	ESSEX INTERNATIONAL, FT. WAYNE, INDIANA, MICHIGAN, FAREMY, INDIANA	TERMOSTATOS, ARNES PARA AUTOS	1 522
FABRICANTES TECNICOS, S.A.	BADWIN PIANO ORGAN CO. CINCINNATI, OHIO	PEROS (?)	351
GENERAL INSTRUMENT DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	GENERAL INSTRUMENTS, NEWARK, NEW JERSEY	* JUGUETES ELECTRONICOS PARTES DE COMPUTADORAS PARTES DE T.V. COLOR RECTIFICADORES	604
HATCH INTERNACIONAL, S.A. DE C.V.	CAMD DIVISION, HATCH, INC. EL PASO TEXAS	* EQUIPOS ELECTRONICOS Y PNEUMATICOS	68
I.C.-MEX., S.A. DE C.V.	INDIANA GENERAL MOTORS PRODUCTS, VALPARAISO, INDIANA	-----	359
JEMCO DE MEXICO, S.A. DE C.V.	JEMCO INGENIERY, CHICAGO MINUKI, ILLINOIS	* SUBENSAMBLAS DE LUCES INDUSTRIALES	87
MACCRAFT DE MEXICO, S.A.	MACCRAFT ELECTRICAL, CHICAGO, ILLINOIS	-----	390
MAG-CO, S.A. DE C.V.	MACCRAFT ELECTRICAL, CHICAGO, ILLINOIS	* ENS. DE RELEVADORES PARA COMPUTADORA	110
MOTORES ELECTRICOS DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	WESTINGHOUSE ELECTRIC CORP., LIMA, OHIO	RELEVADORES, MOTORES	843
OPTON DE MEXICO, S.A. DE C.V.	-----	CIRCUITOS ELECTRONICOS	493
PROCTOR-SILTZ, S.A. DE C.V.	-----	* RESISTENCIAS PARA TOSTADORES DE PAN	358
PRODUCTOS ELECTRICOS DIVERSIFICADOS, S.A. DE C.V.	CHRYSLER, FLORIDA	* ARNES PARA AUTOS	408
PRODUCTOS ELECTRICOS INTERNACIONALES, S.A. DE C.V.	-----	-----	56
PRODUCTOS MARINE DE MEXICO, S.A. DE C.V.	-----	* ARNES PARA AUTOS	273
R.C.A. COMPONENTES, S.A. DE C.V.	RADIO CORPORATION OF AMERICA, INDIANAPOLIS, INDIANA	PARTES PARA T.V.	5 401
RIO BRAYO ELECTRICOS, S.A. DE C.V.	-----	* CIRCUITOS ELECTRONICOS	787
ROWE-MEX., S.A. DE C.V.	ADVANCED ROSS, ALBANY ROSS, EL PASO TEXAS	* TRANSFORMADORES DE T.V., TRANSISTORES, ANTEMAS	297
SANGAM ELECTRICA, S.A. DE C.V.	SANGAM WESTERN PICKENS, SOUTH CAROLINA	* CAPACITORES	300
SENTRY DE MEXICO, S.A. DE C.V.	SENTRY MANUFACTURING CO.	-----	85
S.G.I. DE MEXICO, S.A. DE C.V.	STANDART GRESBI, AURORA, ILLINOIS	-----	159
SISTEMAS DE BATERIAS, S.A. DE C.V.	GAINESVILLE, FLORIDA.	-----	517
SISTEMAS ELECTRICOS Y COMPUTADORES, S.A. DE C.V.	-----	* ARNES PARA AUTOS	601
SPECTRONICS DE MEXICO, S.A. DE C.V.	SPECTRONICS, INC., RICHARDSON, TEXAS	* TRANSISTORES, CIRCUITOS	644
SUBENSAMBLAS ELECTRONICOS, S.A. DE C.V.	SYLVANIA CITY, GENERAL TELEPHONE AND ELECTRIC, YANANIA, N.Y.	* PARTES DE T.V.	-----
SYLVANIA COMPONENTES ELECTRONICOS, S.A. DE C.V.	SYLVANIA CITY, GENERAL TELEPHONE AND ELECTRIC, SENeca FALLS, N.Y.	* PARTES DE LAMPARAS	252
SINERGIA, S.A. DE C.V.	-----	-----	86
TAYLOR INSTRUMENT DE JUAREZ, S.A.	TAYLOR INSTRUMENT CO., ARDEN NORTH CAROLINA	* INSTRUMENTOS ELECTRICOS	156
TDK DE MEXICO, S.A. DE C.V.	TDK ELECTRONICS CORP., JAPON	* ENSAMBLA MAGNETOS NO FERROSOS	131
TUROS ELECTRICOS DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	-----	-----	139
BISEMSA, S.A. DE C.V.	-----	* INTERCONECTORES PARA COMPUTADORA	-----
ELECTROINTEGRIZA, S.A. DE C.V.	TRIGONETER, FRANCORTI, KENTUCKY	-----	-----
MESON COMPONENTES, S.A. DE C.V.	-----	* POTENCIOMETROS PARA COMPUTADORA	67

TOTAL 20 760

Fuente: Elaboración propia de la autora con base en datos proporcionados en el Centro de Orientación de la Mujer Obrera y por el INSI de Ciudad Juárez.

* Al momento de la elaboración del cuadro.

CUADRO XI.
Ciudad Juárez, Chihuahua.

MATRICES QUE TIENEN MAQUILADORAS EN CIUDAD JUAREZ, POR OTRAS FILIALES EN LA REPUBLICA MEXICANA, 1981.

RAMA	MATRIZ	FILIALES	LOCALIZADAS EN	PRODUCTO	FECHA DE INSTALACION
E	AMPEX CORP.	CINTAS MAGNETICAS AURIYAGA AUDIOMAGNETICAS	----- -----	CINTAS MAGNETICAS CINTAS DE AUDIO	1973 1976
E	GENERAL ELECTRIC	GENERAL ELECTRIC ELECTROCOMPONENTES DE MEX.	NOGALES CD. JUAREZ	MERCURY RELAYS APPLIANCE WIRING	
E	ESSEX	----- -----	----- -----	WIRE ASSEMBLY CONTROLES	1971 1971
E	WESTINGHOUSE ELECTRICA	IND. ELECTRICA DE MEX. (IEM)	TLALNEPANTLA	PRODUCTOS ELEC.	1945
C	A.C. NIELSEN	A.C. NIELSEN CO. A.C. NIELSEN CO. DE MEX.	N. LAREDO CD. JUAREZ	SORTEO CUPONES SORTEO CUPONES	1962
T	WARWAC	MANUF. WARRER JUAREMEX	TOLUCA CD. JUAREZ	LINGERIE BRASSIERES	1965
E	CHRYSLER	FABRICAS AUTO-MEX FABRICAS AUTO-PEX CHRYSLER-SIMCA DODGE DE MEXICO CHRYSLER CHRYSLER	TOLUCA TOLUCA ----- CD. DE MEXICO TOLUCA -----	ENSAMBLE MOTOR VEHICULO ENSAMBLE MOTOR VEHICULO SYMCA CAR ASSEMBLY ----- MANUF. DE CARROS MANUF. DE CARROS	1959 1963 1960 1960 1967 1979-1982
E	ADMIRAL	ADMIRAL ADMIRAL	CD. DE MEXICO CD. DE MEXICO	TV. RADIOS, FONOGRAFOS CIRCUITOS	1955 1973
E	AMF	IND. DE LA PEÑA INDS. CORA ----- ----- -----	CD. DE MEXICO CD. DE MEXICO CD. DE MEXICO ----- -----	MAQ. PARA HORNOS MOTORES ELECTRICOS AAPHLETIC BALLS CUNO FILTERS PARTES ELECTRONICAS	1960 1961 1968 1970 1971
E	ADVANCE ROSS	A.R. ELECTRONICS DE MEX.	-----	TRANS. DE TV., ANTENAS	1968
E	ALLEN-BRADLEY	ALLEN-BRADLEY ALLEN-BRADLEY	CD. JUAREZ GUADALAJARA	RESISTORES, POTENCIOMETROS RESISTORES, POTENCIOMETROS	1972 1972
T	AMERICAN ASBESTOS	HILADOS Y TEJIDOS MAQUILADORAS FRONTERIZAS HILADOS Y TEJIDOS HILADOS Y TEJIDOS	----- AGUA PRIETA CD. JUAREZ TULTITLAN	ASBESTOS TEXTILES ASBESTOS TEXTILES ASBESTOS TEXTILES ASBESTOS TEXTILES	----- 1968 1973 1973
T	AMERICAN HOSPITAL SUPPLY	DADE DE MEXICO FABRISA CONVERTORS DE MEX.	NAUCALPAN CD. DE MEXICO CD. JUAREZ	DETERGENTES, GERMICIDAS MEDICINAS ROPA DE PAPEL PARA HOSPITAL	1959 1970 1973
E	CORNING GLASS	COMPONENTES, S.A. (VENDIO) CRISTALERIAS MEX. (75%) PRODUCTOS CORNING (20%)	CD. JUAREZ MONTERREY MONTERREY	CAPACITURES, AUDIOS VIDRIO PYREX TUBOS DE T.V.	1971 1951 1965
E	GENERAL ELECTRIC AND TELEPHONE (G.T.E.)	FOCAS, S.A. LENKURT LENKURT SYLVANIA ELECTRICOS SYLVANIA ELECTRICOS COMERCIAL ELECTRICA SYLVANEX ELECTRONICA COMUNICACIONES BANDA GRANDE AUTOMATIC EL. DE MEX. SUBENSAMILES ELECTRONICOS SYLVANIA COMPONENTES ELEC.	MONTERREY MONTERREY CD. DE MEXICO ----- ----- CD. JUAREZ MONTERREY CD. JUAREZ ----- CD. JUAREZ CD. JUAREZ	LUCES CONDENSADORES CONDENSADORES RADIOS Y T.V. TUBOS DE T.V. EQUIPO TELECOM. T.V. COLOR EQUIPO CATV. EQUIPO TELEFONICO PARTES T.V. T.V. RECEIVING TUBES	1959 1959 1959 1959 1966 1968 1967
E	GENERAL INSTRUMENT	GENERAL INSTRUMENT GENERAL INSTRUMENT GENERAL INSTRUMENT	CD. JUAREZ NOGALES GUADALAJARA	PARTES T.V. COLOR SWITCHES, RELAYS SEMICONDUCTORES	1973 1968 1974
E	GLOBE-UNION	CIA. GENERAL ELECTRONICA (84%) ACUMULADORES GLOBE (51%) CENTRALAB DE MEXICO	CD. DE MEXICO S.L.P. CD. JUAREZ	BATERIAS Y ELECTRONICA BATERIAS AUTO CERAMICS FOR ELECTRONICS	1969 1973 1972
E	GENERAL MOTORS	CIA. HAL. DISTRIBUIDORA (51%) GENERAL MOTORS GENERAL MOTORS CONDUCTORES Y COMPONENTES ELECTRICOS DE JUAREZ GENERAL MOTORS	CD. DE MEXICO TOLUCA TOLUCA ----- CD. JUAREZ -----	REFRIGERADORES MOTORES AUTO Y CAMION MOTORES ----- CAR IGNITION SYSTEMS MOTORES	----- 1963 1972 ----- 1977 1979-1982
E	MOSTEK CORPORATION	-----	CD. JUAREZ	CIRCUITOS INTEGRADOS	1960
E	R.C.A.	R.C.A. R.C.A.	CD. JUAREZ CD. DE MEXICO	DEFLECTION YOKES MEMORY PLANES	1969 1966
E	SPRAGUE	MEXICOMPONENTES ICAMEX SPRAGUE	HATAMOROS CD. JUAREZ ALPUYECA	CAPACITORES CIRCUITOS INTEGRADOS CAPACITORES	1969 1969 1960
E	SANGAMO ELECTRIC	SANGAMO ELECTRONICA	CD. JUAREZ	CAPACITORES	1973
E	SYBRON	MAQUIN. IND. ARTEACERO TAYLOR INSTRUMENT DE JUAREZ TAYLOR RITTER DE MEX.	CD. DE MEXICO CD. JUAREZ NAUCALPAN TOLUCA	TANQUES DE METAL INSTRUM. ELECT. TERMOESTROS, VALVULAS EQUIPO DENTAL	1956 1973 1968 1965

Fuente: Elaboración propia de la autora con base en datos proporcionados en el Centro de Orientación de la Mujer Obrera y por el IMSS de Ciudad Juárez.

C U R R O
Ciudad Juárez, Chihuahua.

MAQUILADORAS TEXTILES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA SEGUN EL NUMERO DE EMPLEADOS. 1981.

MAQUILADORA	EMPLEADOS	TAMAÑO (POR No. DE EMPLEADOS)	No. DE EMPRESAS	PARTICIPACION PORCENTUAL
I (HASTA 100 EMPLEADOS)				
AMAMEX				
CONFECCIONES CHELCY, S.A. DE C.V.	62			
JERAMEX, S.A. DE C.V.	52		4	19.0 %
KAYMEX	96			
SOCIEDAD COOP. DE PROD. COSTURAS DE JUAREZ, S.C.L.	100			
II (DE 101 HASTA 200 EMPLEADOS)				
CAMHI INTERNACIONAL, S.A. DE C.V.	103		5	23.8 %
MAQUILADORAS INTERNACIONALES, S.A. DE C.V.	171			
NEV-MEX, S.A. DE C.V.	141			
SOC. COOP. DE PROD. CONFECCIONES MEXICANAS, S.C.L.	199			
WESTACTION	167			
III (DE 201 HASTA 300 EMPLEADOS)				
VAL-MEX, S.A. DE C.V.	220		2	9.5 %
WHITE STAG, S.A. DE C.V.	221			
IV (DE 301 HASTA 500 EMPLEADOS)				
CAMISAS DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	464			
KAREN INTERNACIONAL, S.A. DE C.V.	332		3	14.2 %
TRIMEX, S.A.	311			
V (DE 501 HASTA 700 EMPLEADOS)				
ACAPULCO FASHION, S.A.	518		4	19.0 %
CONFECCIONES GENERALES, S.A. DE C.V.	574			
JUARMEX, S.A. DE C.V.	563			
SURGIKOS, S.A. DE C.V.	622			
VI (DE 701 HASTA 1000 EMPLEADOS)				
0.0%				
VII (MAS DE 1000 EMPLEADOS)				
CONVERTORS DE MEXICO, S.A. DE C.V.	1944		2	9.5 %
VESTIDURAS FRONTERIZAS, S.A. DE C.V.	1011			
PANTALONES ORLA, S.A.	N.D		1	4.8 %
T O T A L.....	42385		21	100.0 %

Fuente: Elaboración propia de la autora con base en datos proporcionados en el
Centro de Orientación de la Mujer Obrera y por el INSS de Ciudad Juárez.

C U A D R O No. XIII
Ciudad Juárez, Chihuahua.

MAQUILADORAS TEXTILES, POR NUMERO DE EMPLEADOS Y MATRIZ.
1 9 8 1

MAQUILADORA	MATRIZ	PRODUCTO	No. EMPLEADOS.
ACAPULCO FASHION, S.A.	FIGURE FLATTERY, NEW YORK, N.Y.	CONFECCION BRASSIERES, ROPA DIVERSA, RODILLE- RAS, ETC.	518
CANHI INTERNACIONAL, S.A. DE C.V.	NACIONAL CONTRATADA POR PRIMEROSE FASHIONS, EL PASO, TEXAS.	-----	103
CAMISAS DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	ZENITH EVANS, PHILADELPHIA, PENNSYL VANIA.	CAMISAS, ETC.	464
CONFECCIONES GENERALES, S.A. DE C.V.	HIDEAWAY, LTD., NEW YORK, N.Y.	ROPA DIVERSA	574
CONVERTOR'S DE MEXICO, S.A. DE C.V.	AMERICAN HOSPITAL SUPPLY, EVANSTON, ILLINOIS.	ROPA DE HOSPITAL	1 944
JERAMEX, S.A. DE C.V.	MEXICANA POR CONTRATOS.	COLCHAS	52
JUARNEX, S.A. DE C.V.	WARNERS DIVISSION: WARNACO, BRIDGE- PORT, CONNECTICUT	ROPA DIVERSA	563
KAREN INTERNACIONAL, S.A. DE C.V.	EL PASO APPAREL CORP., EL PASO, TEXAS.	CHAMARRAS	332
KAYMEX, S.A. DE C.V.	-----	SACOS PARA DAMA	96
MAQUILAS INTERNACIONALES, S.A. DE C.V.	INTER-SEW INC., EL PASO, TEXAS.	PANTALONES	171
NEU-MEX, S.A. DE C.V.	SUMMIT, EL PASO, TEXAS	BLUSAS	141
SOCIEDAD COOP. DE PROD. "CONFECCIONES MEXICANAS", S.C.L.	COOPERATIVA MEXICANA	PANTALONES, CAMISETAS	199
SURGIKOS, S.A. DE C.V.	-----	ROPA Y MATERIAL PARA HOSPITALES	622
TRIMEX, S.A.	NACIONAL, CONTRATO CON MALOUF OF DALLAS, DALLAS, TEXAS.	ROPA DIVERSA Y OTROS	311
VAL-MEX, S.A. DE C.V.	GRABER, INC., MIDDLETOWN, WISCONSIN	ADORNOS DE CORTINAS	220
VESTIDURAS FRONTERIZAS, S.A. DE C.V.	FORD (?) -----	VESTIDURAS PARA AUTO	1 011
WHITE STAG, S.A. DE C.V.	WARNACO, PORTLAND, OREGON	CHAMARRAS	221
PANTALONES ORLA, S.A.	-----	PANTALONES	---
WEST ACTION, S.A.	-----	PANTALONES PARA DAMA	167
T O T A L			7 870

Fuente: Elaboración propia de la autora con base en datos proporcionados en el Centro de Orientación de la Mujer Obrera y por el IMSS de Ciudad Juárez.

C U A D R O No. XIV,

Ciudad Juárez, Chihuahua.

MAQUILADORAS DE PRODUCTOS DE MADERA, POR MATRIZ Y NUMERO DE EMPLEADOS. 1981.

MAQUILA	MATRIZ	PRODUCTO	No. DE EMPLEADOS
CAPISTRANO ARTISANS, S.A. DE C.V.	-----	PRODUCTOS DE MADERA	57
MADERAS DIMENSIONADAS PARA EXPORTACION, S.A. DE C.V.	-----	-----	56
MADERAS SELECTAS Y MOLDURAS, S.A.	NACIONAL, CONTRATO CON DIYISHELLER, SACRAMENTO, CAL.	MOLDURAS	392
MADERERIA DEL VALLE, S.A.	SOUTHWEST MOULDING COACHES, CORONADO	MOLDURAS	44
INTERNACIONAL DE PUERTAS, S.A.	-----	PUERTAS	46
MOLDURAS DE PINO, S.A.	PONDEROSA PRODUCTS INC., EL PASO, TEXAS.	MOLDURAS	633
PRODUCTOS DE MADERA NORTEÑOS, S.A.	-----	-----	71
CASTELLANA MOULDING, S.A. DE C.V.	-----	MOLDURAS DE MADERA	----
DURAFRAME DE JUAREZ, S.A.	-----	TARIMAS PARA ESTIBOR	----
INDUSTRIMEX PUERTAS LABRADAS, S.A.	-----	PUERTAS	----
TOTAL.....	10		1 299

Fuente: Elaboración propia de la autora con base en datos proporcionados en el Centro de Orientación de la Mujer Obrera y por el IMSS de Ciudad Juárez.

C U A D R O No. XV

Ciudad Juárez, Chihuahua.

MAQUILADORAS DE PRODUCTOS DE PIEL, POR MATRIZ Y NUMERO DE EMPLEADOS. 1981.

MAQUILADORA	MATRIZ	PRODUCTO	No. DE EMPLEADOS
BELLAVISTA BOOTS, S.A.	-----	BOTAS	36
BOSS DE MEXICO, S.A.	BOSS MANUFACTURING, CO. KEWANEE, ILLINOIS	GUANTES	166
BOTAS RIO HONDO, S.A.	ADAMS BOOT COMPANY, EL PASO TEXAS	BOTAS	130
DUBBEL DUFFEL, S.A. DE C.V.	SKI-WAY, SEATTLE, WASHINGTON	MALETAS Y BOLSAS DE VIAJE	82
INOCENCIO PONCE DOMINGUEZ	NACIONAL	BOTAS	71
PRODUCTOS DE PIEL DE JUAREZ, S.A.	NACIONAL	BOTAS	58
RODOLFO GUIJARRO MONTES	NACIONAL	BOTAS	45
WELLMEX, S.A. DE C.V.	WELLS-LAMONT CO. CHICAGO, ILLINOIS	-----	123
WESTERN DE MEXICO, S.A.	SANDERS BOOT MAKERS, INC. EL PASO TEXAS	-----	265
FRONTIER SHOE MANUFACTURING, S.A.	-----	ZAPATOS	---
T O T A L			976

Fuente: Elaboración propia de la autora con base en datos proporcionados en el Centro de Orientación de la Mujer Obrera y por el IMSS de Ciudad Juárez.

C U A D R O No. XVI

Ciudad Juárez, Chihuahua.

MAQUILADORAS PROCESADORAS DE CUPONES, MATRIZ Y NUMERO DE EMPLEADOS. 1981.

MAQUILADORA	MATRIZ	PRODUCTO	No. DE EMPLEADOS
A.C. NIELSEN CO. DE MEXICO, S.A.	NIELSEN CLEARINGHOUSE, CLINTON, IOWA	PROCESA CUPONES	1 882
COUPON REDEMPTION DE MEXICO, S.A.	COUPON REDEMPTION, INC., EL PASO, TEXAS	PROCESA CUPONES	696
SERVICIOS DE PROMOCION Y MERCADOTECNIA, S.A. (S.E.P.R.O.M.E.S.A.)	-----	PROCESA CUPONES	228
T O T A L			2 806

Fuente: Elaboración propia de la autora con base en datos proporcionados en el Centro de Orientación de la mujer Obrera y por el IMSS de Ciudad Juárez.

C U A D R O No. XVII
Ciudad Juárez, Chihuahua.

MAQUILADORAS DIVERSAS, POR MATRIZ Y NUMERO DE EMPLEADOS. 1981.

MAQUILADORA	MATRIZ	PRODUCTO	No. DE EMPLEADOS
AMAMEX, S.A. DE C.V.	AMATEX CORP., NORRISTOWN, PENNSYLVANIA	HILOS DE ASBESTO	139
EMPACADORA JUAREZ, S.A.	NACIONAL	EMPACA CARNE	40
MARSH INSTRUMENT DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	-----	MANOMETROS	88
MEEXPORT INTERNACIONAL, S.A. DE C.V.	NO ES MEXICANA	PIÑATAS	60
PHARMASEAL DE MEXICO, S.A. DE C.V.	-----	CIRCUITOS DE MAESTRIA, GUANTES	451
PRODUCTOS NOEL, S.A.	-----	PRODUCTOS NAVIDEÑOS	-
PRODUCTOS INDUSTRIALES DE JUAREZ, S.A. DE C.V.	-----	REJILLAS METALICAS	37
T O T A L.....			723

Fuente: Elaboración propia de la autora con base en datos proporcionados en el Centro de Orientación de la Mujer Obrera y por el IMSS de Ciudad Juárez.

C U A D R O No. XVIII

Ciudad Juárez, Chihuahua.

MAQUILADORAS CON DATOS INCOMPLETOS. 1981.

MAQUILADORA	MATRIZ	PRODUCTO	No. DE EMPLEADOS
BOBBY J. WATKINS	-----	PAPEL DE ASBESTO PARA TECHOS	38
DAGOBERTO MARQUEZ CONTRERAS	-----	-----	18
ECOM DE MEXICO, S.A. DE C.V.	-----	-----	90
MANUFACTURERA PASO DEL NORTE, S.A.	-----	-----	36
ZARAGOZA CASTING COMPANY, S.A. DE C.V.	-----	-----	83
AUTOCOMPONENTES VISA, S.A.	-----	-----	---
IMPORTACIONES DIAZ, S.A.	-----	-----	---
INDUSTRIAL EL FENIX DEL NORTE, S.A. DE C.V.	-----	-----	---
LEONARDO SOTELO VARELA	-----	-----	---
SERGIO RAMIREZ GARZA	MEXICANA	-----	---
T O T A L			265

Fuente: Elaboración propia de la autora con base en datos proporcionados en el Centro de Orientación de la mujer obrera y por el IMSS de Ciudad Juárez.