

301809

60
eg.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
con estudios incorporados a la U.N.A.M.

ASPECTO LABORAL EN LA INDUSTRIA
MAQUILADORA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

HORTENSIA DE LA TEJA BARON



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO PRIMERO	
LA INDUSTRIA MAQUILADORA	
A) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA.....	2
1. EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.....	2
2. EN MEXICO.....	10
B) FACTORES QUE INFLUYERON PARA LA INSTALACION DE PLANTAS MAQUILADORAS.....	30
C) EVOLUCION DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN MEXICO.....	35
CAPITULO SEGUNDO	
ASPECTO JURIDICO Y DE ORGANIZACION EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA	
A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	38
B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	51
C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.....	61
D) ORDENAMIENTOS LEGALES QUE REGULAN LA OPERACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA.....	68
CAPITULO TERCERO	
A) CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA.....	84

	PÁg.
B) ATRIBUCIONES Y FUNCIONAMIENTO DE LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA VIGILANCIA Y APLICACION DE LAS NORMAS LABORALES	110
C) NECESIDAD DE UNA ADECUADA REGLAMENTACION EN EL TRABAJO DENTRO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA	117
CONCLUSIONES	123
BIBLIOGRAFIA	128

INTRODUCCION

En México los fenómenos del desempleo y subempleo o empleo disfrazado, se agudizan por la falta de protección legal a las industrias, principalmente a la Industria Maquiladora, para absorber la mano de obra disponible.

Lo anterior es una de las causas que explica los motivos por los que una cantidad de mexicanos aprovechaban el problema de braceros para trabajar en los Estados Unidos de Norteamérica, y obtener los salarios que les permitiera elevar sus precarias condiciones de existencia. Aquellos que lograban conseguir la contratación, tenían momentáneamente resuelto su problema económico, pero los que, por una u otra razón no podían cruzar la frontera o habiéndola cruzado ilegalmente eran deportados, se establecían en las ciudades fronterizas mexicanas esperando la oportunidad de "colocarse" o de lograr acceso legal por medio del contrato; mientras tanto, como consecuencia de la inmigración o del elevado índice de crecimiento demográfico, se formaron en las ciudades cinturones de miseria y vicio.

A mediados de la década de los sesenta, la situación se agravó a causa de que el gobierno de los Estados Unidos

II

de Norteamérica decidió suspender el programa de braceros. La consecuencia inmediata de suspensión de la contratación empeoró el problema del desempleo en las ciudades de la frontera norte, dando lugar a que radicaran en esa ciudad.

Por tal razón los problemas económicos, sociales, sanitarios, etc., de esa población marginada en la frontera norte se multiplicaron.

En mayo de 1965 durante la administración del presidente Luis Echeverría, se informó oficialmente de la implantación de un programa de industrialización de la zona fronteriza norte, para la creación de fuentes de trabajo.

En el mes de junio del siguiente año se dictaron las primeras normas que autorizaron la libre importación temporal de maquinaria, equipo y materiales, a empresas ensambladoras y/o maquiladoras que se establecieran en una faja de 20 kilómetros paralela a la frontera norte, y que tuviera la actividad de la realización de procesos de transformación, valiéndose del bajo costo de la mano de obra disponible; con el requisito indispensable de que el cien por ciento de su producción fuera exportada y para evitar la venta de tales productos, en el mercado interno compitiera ventajosamente con la producción de la industria nacional.

III

Desde esa fecha empresas extranjeras dedicadas al ensamble, acabado y procesamiento de materias primas y bienes intermedios, han trasladado sus plantas de Estados Unidos de Norteamérica hacia las principales ciudades de la frontera norte de México, con el objeto de reducir costos de producción a través de utilización de mano de obra barata, solucionando de esa manera transitoriamente el desempleo creciente y explosivo de la frontera de nuestro país.

El establecimiento en México de maquiladoras cuya producción está dirigida al mercado mundial, se ha concentrado en la zona fronteriza norte donde se encuentra el ochenta y nueve por ciento de las plantas (Ciudad Juárez, Matamoros, Nogales, Tijuana y Mexicali).

La atracción que estas ciudades han presentado a la inversión se debe a la articulación de diversos factores, siendo entre ellos, capacidad de infraestructura en servicios y comunicaciones; su situación geográfica y cercanía a mercados industriales y comerciantes; bajas tasas salariales y abundante fuerza de trabajo; estabilidad política y laboral.

Hay maquiladoras de todos tipos y objetivos: de ropa, armadoras o ensambladoras, es decir, traen del extranjero las partes y aquí arman o ensambian el artículo que se llevan ya terminado para su venta en el exterior. Asimismo, las

IV

plantas ensambladoras emplean diferentes sectores de trabajadores, con referencia a su edad, sexo, escolaridad y experiencia laboral.

Datos sociológicos revelan aspectos de las condiciones materiales que limitan su manera de relacionarse entre sí y con el grupo patronal.

En alguna medida, por ejemplo, el hecho que una mujer joven, que termina la primaria y cursa algunos años de estudios comerciales sin necesidad de trabajar, y lo hace por primera vez en una maquiladora, puede diferenciarse, a esta persona, en una manera de percibir la realidad, pensar y reaccionar, con otra compañera de trabajo de mayor edad, con años de experiencia de trabajo y con una familia bajo su responsabilidad.

De la misma manera un joven técnico que gana más del salario mínimo, puede distinguirse de las mujeres o de los otros hombres que sin capacidad alguna desempeñan los trabajos más pesados y peligrosos. Esta experiencia se concibe como la base social cuidadosamente seleccionada y aprovechada por las empresas para obtener un control efectivo de sus empleados.

Sin embargo, y dependiendo de la magnitud de la

empresa y el sector de producción de que se trate, utilizan en su mayoría mujeres jóvenes, solteras las más de ellas.

En 1980, la mano de obra femenina representó el setenta por ciento del personal ocupado en la Industria Maquiladora, lo cual revela la enorme participación de la mujer en los trabajos de elaboración de prendas de vestido, maquinaria y otros aparatos eléctricos.

La mano de obra del vestido requiere una mano de obra elástica, que pueda expandirse o reducirse fácilmente, según necesidades del mercado. La entrada y salida fácil en una fábrica de personal femenino hace que la mujer no adquiera derechos laborales y esté sujeta a una permanente e incierta explotación. Por las características de procesos de trabajo que realizan los establecimientos, se utilizan mujeres jóvenes sin experiencias laborales y que no pertenecen a ninguna fuerza de trabajo. De esa manera se evitan conflictos obrero-patronales.

Es por ello que la maquila se presenta como un fenómeno de excesiva concentración de mano de obra femenina en un reducido número de actividades.

Las condiciones bajo las cuales se contrata al personal femenino en las maquiladoras, se manejan con varios

VI

factores. Sus políticas de contratación son selectivas y es fácil la entrada para mujeres cuya edad oscila entre los 20 años, que son solteras, sin hijos y con más años de escolaridad.

Por lo contrario, en la industria del vestido prevalecen plantas subcontratadas por las compañías manufactureras del vestido. Las condiciones de las mujeres obreras son sumamente precarias, debido a que tienen menor escolaridad, más edad con un promedio de 26 años y en muchos casos, estas mujeres solteras aceptan las condiciones de trabajo desfavorables, como bajos salarios y altas cuotas de producción.

El trabajo que desempeña la mujer en las maquiladoras requiere de escaso grado de calificación y por lo tanto, la obrera se familiariza con sus labores en un tiempo relativamente corto. Esto explica la rotación continua de las mujeres en las faenas de las maquiladoras.

Las necesidades de los dueños de las maquiladoras son las de encontrar mano de obra no calificada que sea barata y productiva.

Predomina la tendencia de emplear mujeres jóvenes con un nivel relativamente bajo de estudios, no experimentada en trabajo remunerativo, y que no sean jefas de familia.

VII

Se emplea a los jóvenes debido a que no tienen hijos, y el hecho que hayan podido estudiar sin necesidad de trabajar implica que sus familiares tienen una situación económica lo suficientemente buena como para permitir que sus hijos no trabajen; o sea, el hecho de tener menos compromisos económicos que los de un jefe de familia, lo que significa que tienen menos necesidad de conservar y aumentar su salario.

La política de las maquiladoras es de empleo de fuerza de trabajo inestable y menos necesitado junto con la posibilidad de despedir a los trabajadores que exijan mejoras en su situación y aquellos que después de algunos años de trabajo no son capaces de mantener o aumentar el ritmo de trabajo. El resultado es que las empresas maquiladoras "dan empleo" o "explotan" a los trabajadores en sus años productivos de su vida de trabajador y cuando este empieza a decrecer en algún sentido se deshacen de él.

En este orden de cosas la obrera maquiladora (90% de personal femenino) es y será siempre una máquina robot que soldará piezas, seleccionará cupones, amarrará alambres y terminará con manos hábiles, lenta de pensamiento y débil de vista. Esclavas en su tierra son las obreras maquiladoras que están a merced del patrón, que les paga por un día de labor, el salario mínimo autorizado, que corresponde a menos de cuatro dólares que equivale a media hora del mismo trabajo

VIII

en la vecina Ciudad del Paso Texas; del "Leader" obrero que jamás las protege; del empresario mexicano, que construye para rentar los llamados "parques industriales", de empresas, que en su publicidad presumen de que no hay problemas laborales y que tienen arreglos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Lo que obliga a las maquiladoras a vender sus dólares de nómina al tipo controlado; dólares que si fueran al mercado libre podrían quizá incrementar un poco el salario de esas maquiladoras.

El principal objetivo de los Empresarios es comprar mano de obra barata.

La maquila tiene 23 años en Ciudad Juárez al igual que en otras ciudades y ya se ven resultados. Una Ciudad sucia, fea y pobre. Esto es natural, no tienen recursos suficientes para dar una infraestructura decente debido al incremento de la población que ha sido violenta. La Ciudad ha crecido desproporcionadamente, por razón de la gente que viene del sur a laborar en las maquiladoras y resultan insuficientes los servicios.

A este esfuerzo los maquiladores no han respondido en beneficiar a sus trabajadores. Ninguna cooperación para mejorar o aumentar los servicios, ninguna escuela, tampoco un parque recreativo, nada que mejore la transportación de

sus empleados.

El fenómeno de la maquila está regulado en México por la Ley Aduanera y su Reglamento (58 Artículos de la Ley, 135 de su Reglamento). Existe un decreto en el que se señala que la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial es la encargada de regular su aplicación, sin perjuicio de las funciones que cumplen en la materia tanto la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como la Comisión Intersecretarial.

El Decreto publicado el 15 de Agosto de 1983, que tiene 36 artículos y 2 transitorios, se integra con las disposiciones de la Ley Aduanera y su Reglamento antes mencionado, señalando requisitos que en general ya venían aplicándose desde el inicio de este tipo de empresas en la década de los 70s.

Elementos novedosos, pero que a juicio nuestro están aún insuficientemente regulados, entre ellos, un aspecto que ha quedado en la ambigüedad, es el referido a la protección y adiestramiento a los trabajadores. No hay un elemento imperativo respecto a la debida observación de la Legislación Laboral, y que amerita una preocupación, puesto que ni los derechos sindicales, ni los salarios mínimos, son en esa industria observados como regla general, sobre todo por lo que hace al artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a la declaración de terminación de un programa de maquila, sigue habiendo ausencias importantes. No hay garantías para los derechos laborales, pues es ampliamente conocido que muchas de estas empresas trabajan con maquinaria liviana de fácil retiro, y los empresarios "golondrinas", desaparecen de sus bodegas, generalmente rentadas, dejando pendientes derechos laborales de sus trabajadores.

Por otro lado, la tendencia a contratar jóvenes y su consiguiente despido una vez que cumplen los 23 años, es un signo negativo que evidencia una deshumanización que no es contemplado por este decreto.

Como se puede observar, el Decreto publicado en el Diario Oficial del 15 de agosto de 1983, deja en la ambigüedad y en la indefensión a los trabajadores, base de las riquezas de estas empresas.

El 30 de mayo de 1986 se formuló una denuncia referente a una explosión ocurrida en el centro de trabajo Zenth planta 23, la cual ocasionó que decenas de mujeres se intoxicaran, señalándose la urgencia de que México como país, defendiera a los trabajadores que constituyen la masa de la mano de obra barata que se emplea en la industria maquiladora de exportación.

XI

Por lo anterior, consideramos necesario que el Gobierno Mexicano adopte medidas para la organización sindical y rescatar los derechos de sus agremiados; que establezca la responsabilidad de las autoridades de trabajo para que se cumpla con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, para lograr mejores condiciones de trabajo y terminar con esta forma de explotación del trabajo asalariado con empresas extranjeras. Asimismo, es necesaria la creación de un apartado especial en la Ley Federal del Trabajo que regule las actividades y las relaciones obrero-patronales en la industria maquiladora.

Que las empresas maquiladoras dejen de ser "capital golondrina", debiendo comprometerse a permanecer en el país, para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

CAPITULO PRIMERO
LA INDUSTRIA MAQUILADORA

- A) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA.**
 - 1. EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA**
 - 2. EN MEXICO**

- B) FACTORES QUE INFLUYERON PARA LA INSTALACION DE PLANTAS MAQUILADORAS**

- C) EVOLUCION DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN MEXICO.**

A) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA

1. ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

El proceso de expansión del capitalismo norteamericano en México, especialmente en Texas con la llegada de comerciantes, empresarios y colonos norteamericanos, comenzó mucho antes de que la guerra entre Estados Unidos y México culminara con la rendición de más de la mitad del territorio mexicano.

En 1950, el escenario para el rápido desarrollo capitalista que tendría en el Oeste de los Estados Unidos, estaba prácticamente montado. La guerra había provisto a los Estados Unidos de la tierra y las materias primas; las cortes del nuevo gobierno aseguraron rápidamente esas tierras para los capitalistas norteamericanos. Sólo faltaba un factor crítico: mano de obra barata y explotable. Se necesitaba trabajadores para limpiar los valles californianos de robles y arbustos y transformarlos en la tierra agrícola más rica del mundo. Sin trabajadores, el oro y la plata permanecían enterrados en las minas de Nuevo México y Arizona. Los ferrocarriles que comunicarían a Estados Unidos de costa a costa, solo podían ser construídos con la fuerza laboral.

Los delegados a la Convención Constitucional de

California en 1949, entendían bien la escasez de trabajadores en California, pero se encontraban divididos respecto a la mejor manera de hacerse dueños de esa mano de obra. Los que estaban a favor de la esclavitud basaban sus argumentos en la necesidad de un abastecimiento de mano de obra barata, dócil, a fin de llevar a cabo los potenciales de la agricultura Californiana. (1)

Las necesidades laborales de California fueron cubiertas al principio mediante la importación de millares de chinos, destinados a trabajar las minas, construir las vías del ferrocarril transcontinental y cosechar frutas y vegetales.

En 1880, los trabajadores chinos constituían entre uno y dos tercios de la fuerza laboral agrícola del estado (2) y se convirtieron en una minoría "despreciada", pagada con salarios inferiores al nivel de subsistencia por los terratenientes norteamericanos.

No obstante, en la década de 1890 los efectos de una gran depresión comenzaron a hacerse sentir en California.

(1) Lloyd Fisher "The Harvest Labor Market in California" p. 4 Harvard Press, 1953.

(2) Carey Mc Williams, "Factories in The Fields", pp. 66-67 Peregrine Publishers, inc. Santa Barbara, 1971.

tanto entre los pequeños industriales y agricultores como entre los obreros.

Por diferentes razones los sindicatos norteamericanos percibieron a los chinos como una amenaza; porque consideraban que los chinos bajaban la tasa de salarios y de esta manera los pequeños capitalistas no podían aprovecharse del número de trabajadores chinos como hacían los grandes terratenientes. Estos grupos formaron una coalición política que lanzó una violenta campaña para desalojar a los chinos de los campos.

En 1882, se había creado una legislación que prohibía la inmigración china a California.

Sin embargo, los agricultores, acicateados por la introducción de la producción del betabel, pronto encontraron otra fuente de mano de obra: los japoneses. Como resultado del activo reclutamiento de los terratenientes, el número de residentes japoneses en California aumentó de 86 japoneses a más de 72,000 en 1910. (3) Los japoneses, como comunidad étnica integral, empezaron a organizarse para lograr salarios más altos. Y como muchos de ellos habían sido pequeños agricultores antes de inmigrar, un gran número abandonó el

(3) Mc. Williams. Ibid. p. 105-106.

trabajo asalariado para trabajar sus propias tierras.

Estos dos factores "desilusionaron" a los terratenientes con los japoneses, por lo que optaron por el reclutamiento de hindúes, armenios y otras nacionalidades para trabajar sus tierras.

De los trabajadores que fueron traídos al suroeste de los Estados Unidos, el más numerosos fué el de los mexicanos. Aunque ya habían sido utilizados durante años en los campos y en la construcción del ferrocarril, el mayor flujo de mexicanos empezó en la primera guerra mundial. (4) Entre 1920 y 1930 en California aumentó considerablemente. A diferencia de otros grupos inmigrantes, los mexicanos, en su mayoría, nunca se hicieron ciudadanos norteamericanos, ni tampoco se establecieron en los Estados Unidos. El comercio agrícola del suroeste encontró en los mexicanos el abastecimiento ideal de mano de obra: misma que podía ser adquirida o desechada a voluntad.

Lo que agradaba a los terratenientes de los mexicanos, a diferencia de los asiáticos, europeos y filipinos, es que podían ser deportados fácilmente durante los tiempos de crisis

(4) Ibid. p. 124.

económica o militancia laboral.

En otras situaciones habían sido difíciles, porque las fuerzas laborales volvían a ser necesitadas una vez terminada la crisis. Pero los mexicanos eran vecinos permanentemente de los Estados Unidos y podían ser llamados con gran facilidad. La depresión en el año de 1930 ocasionó la deportación de mexicanos.

Al concluir la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos contaba con grandes fuentes de capital, en contraposición con los centros industriales de Europa Occidental y la Unión Soviética. Se puede decir que la necesidad de reconstruir Europa proporcionó a Norteamérica la posibilidad de continuar su expansión económica.

Estados Unidos a través del Plan Marshall busca la reconstrucción, modernización y expansión de la producción industrial europea, situación que se traducía a largo plazo en la ampliación del mercado para sus inversiones.

Poco tiempo después, las industrias Europeas y Japonesas se fortalecieron, a un nivel tal que para Norteamérica resultó competitivo. Esto se originó fundamentalmente debido a la utilización, por parte de Europa y Japón, de mano de obra menos costosa.

Para estimular este tipo de operaciones, el Gobierno de Estados Unidos formuló las disposiciones arancelarias conocidas como fracciones 806.30 y 807.00 del Tariff Schedules of United States (la primera fracción opera desde 1956 y se refiere a los productos de metal excepto a los preciosos, y la segunda se aplica desde 1963 a cualquier componente estadounidense). Estas fracciones permiten básicamente el reingreso libre de impuestos a ciertos productos norteamericanos ensamblados o procesados en el exterior.

Después de la Revolución Industrial, a principios del siglo XVIII y durante el siglo XIX, el proceso de producción industrial era considerado como actividad más o menos continua e indivisible. En muchos casos, este proceso comprendía desde el procesamiento de las materias primas, hasta la comercialización del producto terminado; realizándose todas las actividades bajo un "mismo techo".

Algunas industrias, guiadas por el ahorro que esto representaba, comenzaron a descomponer su proceso de producción en actividades: una primera división se dió en tres partes: procesamiento de materias primas, fabricación y administración. Una vez dividido el proceso, se vió que era posible distribuirlo geográficamente, de tal forma que se aprovecharan economías externas, como bajos costos o facilidades para -

comercializar el producto terminado. El aprovechamiento de mano de obra barata es importante para reducir los costos de operación.

El surgimiento de las actividades de armado en el extranjero derivó de la creciente competencia mundial de las manufacturas durante la posguerra, a medida que se recuperaba la Europa Occidental y que Japón se convertía rápidamente en gran potencia industrial. Los Estados Unidos afrontaron en primer término la nueva competencia causa de la elevación de sus salarios en relación con el resto del mundo. A medida que la producción en mano de obra se volvía cada vez menos económica, las empresas norteamericanas empezaron a mirar hacia el exterior, a separar la producción en etapas, y a realizar los procesos intensivos en la mano de obra en países de salarios bajos. Una vez más los Estados Unidos decidió por la importación de trabajadores mexicanos.

En 1942, los gobiernos de los Estados Unidos y México, negociaron una serie de acuerdos para importar miles de braceros mexicanos para cubrir la escasés de mano de obra. Entre 1942 y 1950, más de 430,000 trabajadores contratados entraron a los Estados Unidos a través de tres principales centros de reclutamiento en México: Hermosillo, Chihuahua y Monterrey.

Uno de los centros de reclutamiento de braceros se encontraba en Empalme, sobre el mar de Cortés, unas 700 millas al sur de la frontera norteamericana. En este lugar los norteamericanos establecieron oficinas y un campo temporario para el procesamiento de braceros en camino a los Estados Unidos.

Por cada bracero que lograba conseguir documentos, una docena era rechazada. Muchos de ellos volvieron a sus pueblos en el sur de México, pero miles se quedaron en las ciudades del norte, esperando una oportunidad para cruzar Estados Unidos.

A pesar del programa de braceros siguió el reclutamiento activo de trabajadores sin documentos, aún más susceptibles de explotación que los legalmente contratados.

Una vez terminada la guerra, los estadounidenses renunciaron al barato abastecimiento de mano de obra y presionaron a su Gobierno para crear la Ley Pública 78 que fué promulgada en julio de 1951 y se convirtió en el sistema de contratación de braceros en una institución permanente. Entre 1950 y 1960, más de tres millones de mexicanos fueron empleados en más de veinte Estados del país; la mayoría en Texas, California, Nuevo México, Arizona y Kansas.

2. MEXICO

Mientras los grandes propietarios organizaban la importación masiva de mexicanos en los campos del suroeste de los Estados Unidos, el proceso de desarrollo capitalista en México facilitaba la marcha hacia el norte de millones de trabajadores.

Desde fines del año de 1850, el gobierno mexicano inició cambios esenciales tendientes a romper la estructura de tipo feudal de la tierra en el proceso, arrojando a millones de campesinos al mercado de trabajo. La revolución de 1910 completó el proceso con la prevalencia de una burguesía orientada hacia la industria sobre los sectores más feudales de la oligarquía terrateniente, quebrando así su poder sobre la fuerza laboral agrícola.

Si bien, la reforma agraria de la Revolución resultó en la transferencia de grandes superficies de tierra de la oligarquía a los campesinos mediante la división en ejidos, dejó las mejores tierras en manos de un sector comercial altamente centralizado y dominado por intereses del comercio agrícola norteamericano. (A fines del siglo XIX, durante la dictadura de Porfirio Díaz, los inversionistas norteamericanos ya habían empezado a penetrar en el norte de México; los agricultores adquirieron enormes terrenos cultivables

en el Valle de Mexicali, ganaderos y compañías mineras avanzaron aún más, hasta internarse en Sonora y Sinaloa).

Una de las Leyes que estimuló la colonización permitía la propiedad de tierras a extranjeros, situación que favorecía el monopolio, pues de cada 23 contratos que celebraban, 11 eran norteamericanos que participaban con capital y suelo en casi todas las empresas, que generalmente eran de explotación minera, maderera y ganadera.

Entre 1880-1910, dentro de los objetivos del General - Porfirio Díaz, de impulsar el desarrollo de los sistemas de comunicación, líneas ferroviarias estuvieron orientadas a aumentar las relaciones comerciales entre México y los Estados Unidos Americanos. A finales de este siglo el Estado de Chihuahua tenía su economía más ligada a Estados Unidos que a México.

La situación de los Estados de la frontera a fines del régimen del General Porfirio Díaz, presentaba: Una sensible disminución del aislamiento geográfico que ha vivido la región con la construcción de las vías férreas; la economía manifestaba pocos rasgos de interrelación de los Estados fronterizos y un proceso de desintegración de la minería, la industria de la fundición y el comercio de minerales a través de compañías extranjeras.

El desarrollo del sector comercial capitalizado y la continua concentración de tierras agrícolas, dejó un número creciente de población rural sin tierras propias, forzándolos a ingresar al mercado del trabajo asalariado.

Más de la mitad de los trabajadores mexicanos todavía desarrollan actividades agrícolas y más de la mitad de ellos son trabajadores sin tierras.

Las condiciones sociales y económicas de la época, originaron movimientos importantes de mano de obra del centro hacia los nuevos poblados de actividad minera, fabril y agrícola en el norte y en el noreste del país.

Desde entonces la zona fronteriza se transforma en zona de atracción de población.

Las oportunidades de trabajo en el sector agrícola no llegó a cubrir el crecimiento de la fuerza laboral rural. A mediados de la década de los sesenta, alrededor de dos millones de trabajadores agrícolas estaban permanentemente desocupados, y otros dos o tres millones enfrentaban largas temporadas de desempleo. (5) Estos hombres y mujeres se

(5) Moises T. de la Peña, "El Pueblo y su Tierra Mito y Realidad de la Reforma Agraria en México. p. 721, México, 1964.

convirtieron en el ejército de reserva de desocupados y miles de ellos emigraban a los Estados Unidos en busca de trabajo industrial.

En el área de la costa del pacífico, donde se encuentra un tercio de las tierras irrigadas de México, donde la mano de obra asalariada representa cerca de dos tercios de la fuerza laboral agrícola. (6), la penetración del comercio agrícola norteamericano agravó aún más el desempleo.

Bajo el gobierno del General Plutarco Elías Calles se creó una Ley que impedía a los extranjeros formar parte de las sociedades comerciales, cuando las propiedades y acciones quedaran inscritas en los límites de 100 kilómetros en las fronteras y 50 kilómetros en las costas.

A partir de 1934 se realizan expropiaciones de latifundios principalmente en la frontera norte. Todo este proceso de medidas proteccionistas contribuyeron a lograr el control nacional de algunos medios de producción en las zonas de la frontera norte.

En 1852 el gobierno norteamericano aprobó una Ley

(6) Stavenhagen, p. 245.

que estipulaba que los productos exportados desde la frontera hacia México quedaban exentos de impuestos. Ante esta situación, el Gobierno del Estado de Tamaulipas manifestó que la vida en la frontera era imposible si no se otorgaban condiciones semejantes.

En 1858 ese Estado decretó su "zona libre" y en 1885, se extendió a lo largo de la frontera norte de México, consistente en una franja de 20 kilómetros paralela a los límites fronterizos, en donde la exportación de productos extranjeros para el consumo de la población fronteriza estaba sujeta a impuestos reducidos.

Este auge fué pasajero, los grupos texanos presionaron al gobierno para que se aboliera la zona libre mexicana. Por su parte los comerciantes mexicanos del exterior protestaban que las condiciones de la zona libre favorecían el contrabando y la penetración de productos 100 millas adentro de la zona libre. Estas presiones obligaron a introducir leyes arancelarias para los productos importados hasta 1896 y después finalmente se suprimió la zona libre en 1905.

Los efectos de esta supresión para la urbanización y la economía de Ciudad Juárez fueron desastrosos. En 10 años la población disminuyó de 12 a 8 mil habitantes. Los grandes almacenes regresaron a El Paso y los viñeros del Valle

de Juárez se secaron. En cambio, para El Paso las cosas resultaron benéficas, en unos años la población aumentó debido al éxodo de mexicanos hacia los estados Unidos Americanos.

La expulsión de la población china y japonesa de los Estados Unidos y la restricción de la migración europea convirtieron al trabajador mexicano en una de las principales fuentes de mano de obra para la rápida expansión de la agricultura norteamericana. La expulsión significó una conatante pérdida de población tanto en Ciudad Juárez como en otras partes del país en beneficio de la Ciudad de El Paso y otras poblaciones de los Estados Unidos.

Durante los últimos años del porfiriato la urbanización del país fué resultado del crecimiento de las grandes ciudades.

El estallido de la Revolución Mexicana acentúa la movilización de la población iniciada en 1880 hacia las ciudades que ofrecían mayor seguridad a personas y bienes de capital. El diario local "El Paso Herald" informaba que en 1901 alrededor de 2 mil mexicanos inmigrantes eran admitidos cada verano y en 1907 se registraban 6 mil.

La estructura general de la economía de la ciudad carecía de capacidad de absorción de las corrientes migratorias

y muchos trabajadores cruzaban diariamente a laborar del lado norteamericano de la frontera o emigraban definitivamente. Por el año de 1925 un 40% de la población de El Paso era mexicana por nacimiento. Esta situación no constituía problemas para El Paso, en Texas los mexicanos resolvían los problemas de empleo degradantes o pesados. (7)

La crisis económica de los años treinta provocó la paralización de toda la actividad económica, al mismo tiempo se implementó una reglamentación restrictiva de la emigración en todos los países capitalistas. El desempleo de los trabajadores extranjeros en los países industrializados del mundo occidental fue un fenómeno generalizado. (8) La depresión provocó la restricción de la migración y la deportación masiva. El despido de cientos de trabajadores en Ciudad Juárez y la inmediata disminución del turismo ocasionó una fuerte disminución del sector económico de servicios.

La década de los treinta se caracterizó por la desaceleración del crecimiento de la población urbana en México. Durante este período la migración rural se redujo por la

-
- (7) George Marvin. "El Paso del Norte". A City Built Upon Sand, Sunshine and Spint. "Outlook", Vol. 140. 1925
- (8) Bernard Granotier. Les Travailleurs-Immigrés in France. - Paris, Francois Masper; 1973, p. 31.

disminución de las exportaciones e importaciones que caracterizaban el mercado mundial, por la modernización de la agricultura en la región norte y por el reparto de tierras que tuvo lugar, sobre todo, bajo el gobierno del General Lázaro Cárdenas. (9)

El proceso de urbanización en México se incrementa a raíz de la Segunda Guerra Mundial. Así se desencadena la migración interna y externa que provoca, además, el fortalecimiento de ciudades como Guadalajara y Monterrey y el surgimiento de nuevos polos de crecimiento en la frontera norte.

Este movimiento migratorio se origina en el centro y sur del país, extendiéndose a las ciudades de Guadalajara, Monterrey y México donde se concentra la actividad industrial y hacia la región norte donde se encontraba la producción de cultivo de exportación. También la migración se orienta hacia los principales centros agrícolas de los Estados Unidos donde las necesidades de la guerra hacían indispensable una vez más la presencia de los trabajadores mexicanos, y hacia las ciudades fronterizas del norte, entre las que destacaban Ciudad Juárez.

(9) Luis Unikel, "El Desarrollo Urbano en México".
El Colegio de México, 1976, p. 37.

Con la Segunda Guerra Mundial, la frontera norte volvió a ser polo de atracción demográfica. Los granjeros del suroeste de Estados Unidos tenían necesidad de trabajadores para reemplazar a las personas movilizadas por la guerra, por lo que presionaron a su Gobierno para que concluyera con el nuestro, acuerdos que permitieran la importación temporal de mano de obra mexicana. Este tipo de acuerdos subsistió de 1942 a 1947.

Los factores de atracción que favorecen el crecimiento demográfico de las ciudades fronterizas del norte de México, son: la demanda de mano de obra en las zonas de la agricultura de riego del norte del país y en los centros agrícolas del suroeste de los Estados Unidos.

Desde 1950, Ciudad Juárez se convierte en el principal polo de crecimiento de su región.

En 1951, al inicio de la Guerra de Corea, los granjeros norteamericanos tuvieron nuevamente grandes necesidades de mano de obra. Como el gobierno mexicano no estaba de acuerdo con la migración de mexicanos desprovistos de garantías económicas y sociales, Estados Unidos propuso un programa llamado de "braceros" que comprendía: La creación de centros de recepción, servicios médicos, alimento, alojamiento, pago del costo del viaje y salarios mínimos

basados sobre el mínimo local. El Programa de Braceros se firmó el 12 de agosto de 1951 y debía ser renovado periódicamente, entre tanto la frontera norte servía de etapa obligatoria para los campesinos mexicanos que emigraban a los Estados Unidos.

La atracción de la zona aumentó con la aparición del lado mexicano de nuevas actividades como la refinería de petróleo de Reynosa, la siderúrgica de Piedras Negras y la apertura del distrito de riego.

Es evidente que el desequilibrio capitalista de la agricultura mexicana produjo impacto a la clase obrera, arrojando a millones de desocupados rurales a los centros urbanos de México, a la búsqueda de trabajo en el sector manufacturero y en los servicios.

Atraídos por los salarios más altos a lo largo de la frontera norteamericana y la posibilidad de trabajar como braceros, cientos de trabajadores mexicanos desocupados emigraron a las ciudades del norte.

Sin embargo, la mayoría de los trabajadores no estaban protegidos por el Programa de Braceros, porque el gobierno mexicano les prohibió la entrada a Texas, en virtud de las prácticas discriminatorias y la negativa de los granjeros

a respetar ciertas condiciones laborales que exigía el programa.

En octubre de 1948 a ningún trabajador indocumentado se le dió contrato, pero cuando los contratistas que habían destacado en el interior del programa no funcionaron como se esperaba, muchos trabajadores mexicanos se acumularon en la frontera norte y entraron ilegalmente a El Paso. En ese mismo año, se estimó que cada mes entraban a Texas por El Paso, de 10 a 40 mil personas sin documentos. La proximidad con los Estados Unidos ha puesto siempre a los trabajadores de la frontera norte en las primeras filas del ejército de reserva. Por otro lado y contrario a la creencia de que las zonas rurales eran principales focos de expulsión de población, fueron las áreas más urbanizadas del Estado de Chihuahua las que proveyeron más braceros. La expulsión de la población se debió a un proceso de migración interurbana debido a los agudos desequilibrios que ha sufrido el estado a través de su historia.

La demanda de mano de obra de trabajadores mexicanos en El Paso, no se limitó al sector agrícola, también la expansión del sector industrial, se benefició de la mano de obra barata, disponible, legal o ilegal de los fronterizos.

En 1948 de 21 mil trabajadores que constituyeron

el total de la fuerza de trabajo en El Paso, habían entre 6 y 9 mil mexicanos nacionales empleados en trabajos agrícolas. Muchos de estos trabajadores indocumentados fueron masivamente expulsados de Estados Unidos durante la llamada "wetback" en 1954 que consistió en 1,075,168 detenidos, 11 mil expulsados con violencia y 25 mil deportados "voluntariamente" en menos de una semana a Ciudad Juárez.

Los problemas de las ciudades fronterizas creció considerablemente en 1960. Hacia esta última fecha el gobierno mexicano trataba de solucionar los problemas económicos y sociales creando el Programa Nacional Fronterizo (PRONAF), cuyo objetivo era dotar a dicha zona, de infraestructura necesaria para el desarrollo industrial y turístico.

A fines de la década de los cincuenta se cuestiona la continuación del Programa de Braceros, coincidiendo en la introducción intensiva de maquinaria y programas de modernización constante de la agricultura que va desplazando al trabajador, para incrementar las ganancias de los "farmers" y aumentar la producción global de Estados Unidos.

Esta modernización ocasionó un cambio sobre las condiciones laborales, y que la mecanización del trabajo dió como resultado una reducción de braceros.

Mientras el dinamismo de la frontera continuaba atrayendo hombres y mujeres recién llegados que dependían del trabajo en los Estados Unidos, como principal fuente de ingreso, fuerzas progresivas norteamericanas entre ellos trabajadores, la iglesia y el congreso, empezaron a organizarse contra los abusos del sistema de contratación laboral conducido por el gobierno . Bajo presión pública el Congreso de los Estados Unidos de Norteamérica, decidió no ratificar el Programa de Braceros en 1964, que daba trabajo a 200,000 mexicanos. La acción fue un paso decisivo en la creación de un sindicato de trabajadores en los Estados Unidos, pero su impacto fue inmediato: estos braceros tuvieron que enfrentar el desempleo o el riesgo de cruzar la frontera ilegalmente.

Al mismo tiempo que el gobierno mexicano, con la ayuda de consejeros norteamericanos, empezó a planear la solución a los problemas del desempleo en México y la necesidad de mano de obra barata en los Estados Unidos. Se concibió el Programa de Industrialización Fronteriza, mediante el cual la industria norteamericana podía establecer operaciones de ensamblaje a lo largo de la frontera mexicana. Se había descubierto una nueva técnica para exportar trabajadores, los Estados Unidos exportarían sus industrias.

Desde la terminación del Programa de Braceros la

frontera se mantuvo abierta, permitiéndose la entrada a los trabajadores mexicanos indocumentados con la finalidad de atender las necesidades de mano de obra barata de la economía norteamericana. La devaluación del peso intensificó la entrada de trabajadores mexicanos a los Estados Unidos. Sin embargo, a raíz de la crisis económica de los Estados Unidos de Norteamérica, las posibilidades de empleo se redujeron drásticamente. Así los problemas económicos son asociados a la presencia de los trabajadores mexicanos, quienes en toda la época de crisis, son expulsados del vecino país.

Durante la crisis económica, la demanda de mano de obra mexicana en los Estados Unidos significó mayor presión sobre las fuentes de trabajo en Ciudad Juárez y otras ciudades fronterizas. Muchos exbraceros solicitaron el permiso de residencia y continuaron empleándose en la agricultura estadounidense. Entre 1963 y 1966 hubo una fuerte expansión de trabajadores fronterizos mexicanos que cruzaban diario o semanalmente a las ciudades norteamericanas.

Se considera que un factor de atracción hacia algunas ciudades fronterizas, desde la terminación del programa de braceros, ha sido la demanda de mano de obra principalmente femenina a través del Programa de Industrialización Fronteriza.

Como resultado de la cancelación del Programa de

Braceros en 1964, a mediados de la década de los sesenta, la frontera norte de México pasaba por una grave crisis de desocupación; no obstante, la llegada de inmigrantes provenientes del centro del país continuaba aumentando.

Desde 1966 el gobierno mexicano ha estimulado el establecimiento de empresas estadounidenses en la frontera norte del país con el propósito de abatir el desempleo. A través de este programa, se otorga a las empresas norteamericanas establecidas en las ciudades del lado mexicano el control y propiedad de las plantas, la importación de materias primas y maquinaria libre de impuestos, a condición de que los productos sean exportados fuera de México. Sin embargo, el programa depende de los bajos impuestos que el gobierno estadounidense concede a las importaciones de productos ensamblados en el exterior, ya que la política fiscal norteamericana solo permite gravar el valor agregado de las importaciones de productos ensamblados en el exterior.

Este programa ha sido en los últimos años uno de los factores que ha influido en el crecimiento de la frontera norte de nuestro país, mismo que ha concentrado gran número de maquiladoras. En 1965 había 30 empresas creciendo considerablemente a 1,313 plantas en 1988. (10)

(10) Publicado en el Periodico "El Nacional", el 21 de noviembre de 1988.

Lo que preocupaba al gobierno del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz no era solamente la cantidad de familias indigentes, sino su creciente militancia y organización ante la falta de tierras, trabajo y medios de subsistencia. A principios de la década de los sesenta, algunos campesinos sin tierras y muchos trabajadores agrícolas del norte y otras partes de México, atacaron puntos militares rurales y condujeron invasiones esporádicas a propiedades privadas que a menudo terminaban en enfrentamientos sangrientos con las tropas federales.

Ese mismo año, el descontento general alentó a la formación de una confederación campesina de izquierda cerca de la frontera. La Central Campesina Independiente (CCI) constituyó una alternativa radical al Sindicato Rural controlado por el gobierno y contaba con 50,000 miembros antes de que la persecución gubernamental y una división interna debilitara gravemente el movimiento. EL gobierno debía encontrar otra válvula de escape para evitar que millones de campesinos sin tierras organizaran una oposición revolucionaria.

Entre tanto a las aplicaciones políticas y económicas de esta desocupación masiva en un área geográfica desprovista de bases industriales, el gobierno del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz lanzó en 1965 la primera tentativa de crear una nueva clase de Programa de Braceros. Nuevamente se ofreció a los Estados Unidos mano de obra barata, pero esta vez se

llevaría a cabo en el lado mexicano de la frontera. Así surgió el Programa de Industrialización de la Frontera (PIF) que autoriza a las corporaciones extranjeras a establecer plantas ensambladoras de labor intensiva a sólo 20 kilómetros de la frontera internacional y pagar a los trabajadores mexicanos una fracción de la tasa de salarios norteamericanos, virtualmente exentas de impuestos y derechos de aduana. Este Programa se extendió a todas las áreas suburbanas de México, pero la mayoría de las inversiones se concentraron en la frontera.

En pocos años México se convirtió en el centro de ensamblaje norteamericano más extenso del mundo.

Algunas corporaciones norteamericanas que llegaron a la frontera después de 1965 establecieron plantas del lado mexicano y, mas tarde, construyeron "plantas gemelas" más pequeñas en territorio fronterizo norteamericano. Pero la mayoría simplemente mantenía un contacto directo entre planta mexicana y la matriz de los Angeles, Kansas City o Boston.

Las operaciones de montaje que requerían labor intensiva se llevaban a cabo en las plantas mexicanas donde los salarios son más bajos, mientras que la maquinaria, la producción de capital o las operaciones que no representaban ventajas arancelarias, permanecían en los Estados Unidos. Las materias primas y los componentes eran enviados a México para ser montados bajo acuerdo donde se terminaban y embarcaban. Las "geme-

las de Transítron", plantas electrónicas que a fines de 1974 empleaban 1,500 trabajadores en Nuevo Laredo, México y 75 en Laredo Texas, están destinadas al trabajo de "terminación".

Las maquiladoras no son fuente de trabajo estable.- No obstante los efectos nocivos que el cierre de maquiladoras presenta para los trabajadores.

Con el propósito de atraer mas maquiladoras, Ciudad Juárez y empresa privada local constuyen un Parque Industrial, que adecuadamente colinda con la zona industrial de El Paso y que "facilitaría" el transporte y la supervisión de las maquiladoras.

La estrada oficial de plantas maquiladoras en territorio mexicano se inició con el Programa de Industrialización Fronteriza en 1965. Desde esa fecha, empresas extranjeras dedicadas el ensamble, acabado y procesamiento de materias primas y bienes intermedios, han trasladado sus plantas de Estados Unidos hacia las principales ciudades de la frontera norte de México, con el objeto de reducir costos de producción a través de la utilización de mano de obra barata.

El fenómeno de traslado de fábricas de los países centrales hacia los países del Tercer Mundo, llevó a que en

1975 existieron miles de fábricas operando en no menos de 39 países en desarrollo. A mediados de 1980 había 583 industrias maquiladoras.

La importancia de la inversión extranjera en México vía maquiladora, ha ido más allá de las fronteras nacionales para ocupar, en 1975, más de 84,000 trabajadores.

Factores internos, como la devaluación del peso mexicano, las nuevas facilidades otorgadas por el gobierno mexicano a estas industrias y el clima de seguridad y estabilidad que ha caracterizado a México durante la Administración del Presidente José López Portillo, destacan por su contribución a este acelerado crecimiento de las plantas maquiladoras en México.

El establecimiento en México de fábricas cuya producción está dirigida hacia el mercado mundial, se ha concentrado en la zona fronteriza norte donde se encuentran el 89% del total de las plantas. La atracción que México representa a la inversión se debe a la articulación de varios factores.

Haciendo a un lado las facilidades fiscales, los elementos de mayor importancia que sirven de base para esta atracción son: capacidad de infraestructura en servicios y comunicaciones; su situación geográfica y cercanía de mercados

industriales; establecimiento de plantas gemelas y facilidad de continuar el modo de vida de empresarios y administradores norteamericanos; bajas tasas salariales y abundante fuerza de trabajo; y estabilidad política y control laboral.

Desde el inicio del Programa de Industrialización Frotneriza el tipo de industrias que han mantenido un mayor crecimiento y que guardan la mayor importancia son las empresas transnacionales. Estas han hecho presencia a lo largo de la frontera estableciendo subsidiarias y filiales.

Las plantas ensambladoras emplean diferentes sectores de trabajadores, con referencia a su edad, sexo y condición socioeconómica. Sin embargo, y dependiendo de la magnitud de la empresa y del sector de producción de que se trate, utilizan en su mayoría mujeres jóvenes, solteras las más de ellas. La producción de estas plantas, por dar un ejemplo, incluye: mangos para escobas y plátas; manufactura de ropa de hombre y de mujer, prendas de vestir para hospitales, juguetes y calzado, conteo y selección de cupones comerciales, partes para automóviles, televisores y computadoras, y sofisticados circuitos integrados para aviones militares y circuitos electrónicos de aparatos para trasplantes de corazón.

Las maquiladoras han logrado grandes inversiones de bido al incremento en la productividad, pago de salarios míni-

mos sin importar la antigüedad ni los salarios profesionales, bajas inversiones en seguridad industrial, contratos temporales, desplazamiento constante de trabajadores, desorganización y docilidad. Dichos factores han sido posibles debido al empleo de mujeres jóvenes, sin experiencia laboral y con necesidad económica.

La experiencia de las operaciones de ensamblaje en otros países muestran que, utilizando mujeres que no forman parte de la población económicamente activa o que fueran transferidas del sector servicios y agrícola, acrecenta la oferta de empleo y atrae un fuerte flujo migratorio hacia la zona fronteriza.

b).- FACTORES QUE DETERMINARON EL ESTABLECIMIENTO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA.

El establecimiento de la industria Maquiladora de Exportación, como ya se ha señalado, se remonta a mediados de la década de los sesenta, teniendo como escenario la zona fronteriza y posteriormente en el interior del país.

Para los empresarios del otro lado de la frontera, la conveniencia de instalar plantas dedicadas a maquillar para sus empresas matrices, se fundaban en varios factores: El elevado índice de desempleo en México; la terminación del

Programa de Braceros; disponibilidad de abundante mano de obra no sindicalizada; cercanía geográfica entre México y los Estados Unidos; los bajos salarios mexicanos en relación a los salarios en el vecino país por la misma actividad; facilidades arancelarias contempladas en las fracciones 806.30 y 807.00 de la Tarifa Arancelaria de los Estados Unidos; las disposiciones legales mexicanas, contenidas en el Reglamento del Artículo 321 del Código Aduanero Mexicano que promueve y facilita la instalación de plantas maquiladoras en el territorio nacional; estabilidad política y laboral; y disponibilidad de infraestructura y energéticos.

La carencia de una estructura productiva suficiente para generar oportunidades de empleo, el fuerte crecimiento demográfico debido en gran medida a las corrientes migratorias y elevados índices de desempleo conjuntamente con la terminación del Programa de Braceros en 1964, orillaron al gobierno mexicano a establecer diversas medidas encaminadas a integrar la frontera a la economía del país, por lo que en 1965 se creó el Programa de Industrialización de la Frontera, con el objeto de fomentar la creación de empleos por medio de la instalación de plantas maquiladoras que absorbieran el exceso de mano de obra y se dedicaran a ensamblar y transformar productos estadounidenses.

La mayoría de los empresarios han expresado que la razón principal para establecer plantas maquiladoras reside

en la disponibilidad de una basta y poco costosa fuerza laboral que les permite reducir sus costos de producción.

La devaluación del peso mexicano vino a abaratar aún más la fuerza de trabajo que utilizan las plantas maquiladoras para su ensamble en territorio mexicano.

El hecho de que en México los salarios sean menores resulta atractivo para los inversionistas: se calcula que un obrero mexicano obtiene, en una jornada laboral, la misma cantidad obtenida por un obrero estadounidense, realizando el mismo trabajo, en una hora laboral de aquí que los bajos salarios permitan a estas empresas, la reducción de los costos de manufactura.

Además de mantener salarios bajos, la abundancia de mano de obra permite a las empresas no hacer publicidad para conseguir trabajadores, porque la oferta es muy grande. Esta situación permite a los gerentes norteamericanos seleccionar a los trabajadores más hábiles e imponer toda clase de condiciones. El 90% de los trabajadores contratados son mujeres jóvenes solteras en su mayoría, ya que las familias significan gastos "extras" que las compañías no quieren pagar.

La vecindad con los Estados Unidos permite un ahorro en costo y tiempo de transporte de materias primas y de los productos terminados, lo que significa una ventaja indudable.

Por otra parte, la velocidad para resolver los problemas que se presentan en el proceso productivo o cambios en la demanda es mayor, ya que la cercanía geográfica permite la transportación inmediata del personal directivo, de supervisión y reparación.

En el caso de las plantas gemelas, esta cercanía geográfica permite que un gerente y un solo cuerpo de personal baste para dirigir y mantener las funciones de ambas fábricas.

Otra de las atracciones que ofrece nuestro país a esta clase de industrias estadounidenses, es el régimen constante de exenciones impositivas, los subsidios directos y el trato especial que reciben los propietarios norteamericanos.

En el ámbito internacional el caso más importante de coproducción es el que se dá en México, con apoyo en dos fracciones de la Tarifa de Importación de Estados Unidos (806.30 y 807.00): (11) en términos simplificados, permiten el reingreso a ese país de materias primas y partes que se hayan exportado en forma temporal para su ulterior procesamiento (generalmente de ensamble) y que retornen dentro de un plazo

(11) Estas fracciones, si bien tienen antecedentes remotos solo se formalizaron en los años 60s. desde cuando se dispone de datos estadísticos al respecto.

determinado. (12)

Todo intento del gobierno mexicano por elevar los impuestos se ha frenado por una resistencia organizada de las maquiladoras norteamericanas, a través de organizaciones tales como la Cámara de Comercio norteamericana en México. Por ejemplo en 1972 el Ministro de Hacienda mexicano anunció que se emplearía un aumento de impuestos del 4% sobre las importaciones de componentes mexicanos de las maquiladoras. Rápidamente las compañías norteamericanas reaccionaron, afirmando que el impuesto era ilegal y, en 1973, lograron un reglamentación favorable de la Suprema Corte Mexicana. (3)

La estabilidad Política y laboral, es una de las ventajas de indudable importancia para propiciar el establecimiento de plantas maquiladoras. Además existe una legislación clara que garantiza la operación de las plantas de acuerdo con los programas acordados.

La disponibilidad de infraestructura y energéticos,

-
- (12) La fracción 806.30 exige que despues del retorno se realicen operaciones finales en Estados Unidos, mientras que la fracción 807.00 omite este requisito.
- (13) U.S. Embassy, Mex. Departament of state air gram II 388.- Mexican in-bond industrialization Program". Junio 30 1972, p. 6.

son suficientes para abastecer las necesidades de la industria maquiladora.

Recientemente se ha especulado en el sentido de que las empresas maquiladoras mantienen su estancia en el país, más que por razones geográficas, por conveniencia de abastecimiento energético, de gas y crudo, sobre todo en el norte del país de manera constante y a bajo costo.

c).- EVOLUCION DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN MEXICO

Desde su inicio la Industria Maquiladora en México ha crecido considerablemente. Durante el año de 1966 se establecieron un total de 12 plantas maquiladoras en la frontera norte, aún cuando se limitaba su establecimiento en una franja de 20 kilómetros paralela a los límites fronterizos.

Las ciudades fronterizas que en 1983 contaban con mayor número de empresas maquiladoras fueron las siguientes: Ciudad Juárez, Chihuahua, con 149 empresas; Tijuana, Baja California norte, con 140; Mexicali, Baja California Norte, con 60; Nogales, Sonora, con 44; Matamoros, Tamaulipas, con 41; Agua Prieta, Sonora, con 24; Tecate, Baja California Norte, con 22; Ciudad Reynosa, Tamaulipas, con 20; Ciudad Acuña, Coahuila, con 19; Piedras Negras, Coahuila, con 17; y Nuevo

León, con 13. (14)

Las ramas industriales que se destacaron en la industria maquiladora durante 1983 fueron las siguientes: El ensamble o manufactura de muebles con 66 empresas; de equipo de transporte, con 49; de calzado y artículos de cuero, con 33; juguetes y artículos deportivos, con 24; de herramientas excepto eléctricas, con 14; y de productos químicos con 3; servicios varios, con 27; y la preparación, empaque y enlatado de alimentos con 10; la rama textil, con 98, así como un total de 25 empresas maquiladoras dedicadas a la industria eléctrica y electrónica. Asimismo, un total de 21 empresas maquiladoras textiles se ubicaron en algunos estados del interior de la República.

En un informe de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) destaca que el crecimiento de la industria maquiladora ha sido sorprendente. Señala que mientras en 1982 existían 569 empresas, se cuenta ahora con 1,600. (15)

(14) Secretaría de Programación y Presupuesto. Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, Enero de 1984, - México, D.F.

(15) PERIODICO "El Naciona1", del 31 de marzo de 1989.

CAPITULO SEGUNDO
ASPECTO JURIDICO Y DE ORGANIZACION
EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA

- A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931
- B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
- C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980
- D) ORDENAMIENTOS LEGALES QUE REGUIAN
LA OPERACION Y FUNCIONAMIENTO DE
LA INDUSTRIA MAQUILADORA.

a) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Los aumentos recientes de la industria y los nuevos caminos por el que va la técnica, el cambio derivado de las relaciones mutuas de patrones y asalariados, el haberse acumulado la riqueza en unos cuantos y empobrecido la multitud; y la conciencia de su propio valer y poder de los obreros; su unión más estrecha y, finalmente la corrupción de las costumbres hicieron estallar los conflictos entre los obreros y patrones.

La "cuestión obrera" es una cuestión difícil de resolver y que no carece de peligro; porque es difícil dar la medida justa de los derechos y deberes de los obreros y patrones. Peligroso porque es una lucha que frecuentemente tuerce hombres maliciosos para pervertir el juicio de la verdad y mover a sediciones la multitud.

Como quiera que sea, vemos claramente, y en esto convienen todos, que es preciso dar pronto y oportuno auxilio a los trabajadores en las industrias; ya que sin merecerlo, se encuentran la mayor parte de ellos en condiciones de miseria, ocasionada por la conducta de los empresarios ejercido en injustos contratos de trabajo y los grandes monopolios, que hacen a unos pocos en verdaderos dueños.

La Constitución General de la República consignó la libertad de trabajo como uno de los derechos naturales que las leyes y autoridades del país deben respetar y sostener, porque los hombres de la revolución de Ayutla estimaron indispensable establecer esa garantía.

No obstante, la obra emanada de esa Revolución fue tenazmente combatida, sin que sus opositores llegaran al éxito, ahogándose de esta manera las ambiciones del capitalista.

Derrocado el régimen por el pueblo, el Gobierno de la revolución cumplió el deber de moldear todas las reformas sociales que corresponden al pensamiento que vigorizó la lucha armada, haciendo tangibles los beneficios que el pueblo esperaba. Para ese efecto, se precisó establecer un régimen económico protector del obrero que garantizara el beneficio común, evitando el fenómeno que ha prevalecido desde la conquista hasta hoy, del enriquecimiento inmoderado de las clases altas en detrimento del bienestar a que tienen derecho los demás.

La interminable serie de conflictos entre patronos y obreros de las diferentes ramas de actividad, solo podía frenarse mediante una Ley que regulara con espíritu de equidad las relaciones entre ellos, una Ley del Trabajo, cuyos precep-

tos comprendieran las diversas clases de trabajos y a los obreros de distintas categorías, cuidándose de que la protección que se trata de otorgar se inspirara en los principios que privan en las modernas legislaciones de la materia, relacionando todas las cuestiones, sin menoscabo de los intereses del capital, cuya garantía completa ha de alcanzarse cuando se logre la armonía entre los factores que determinan la riqueza.

Durante la lucha por la independencia se plantean varias inquietudes sociales. Entre las que destacan la emancipación del campesino de la dependencia en que se encontraba. El movimiento libertador de Morelos tiende a reconocer a los trabajadores sus verdaderos derechos dentro de la producción.

El Congreso de 57 planteó la necesidad de incluir en la Constitución, disposiciones que protegieran en cierta forma a los obreros y les garantizara la libertad de trabajo.

Ignacio Ramírez puso de manifiesto la miseria de los trabajadores y habló del derecho que deberían tener a recibir un salario justo y a participar de los beneficios de la producción, sin embargo las ideas políticas, jurídicas y económicas que predominaban no permitieron introducir en el

articulado del documento las disposiciones propuestas (1).

Sin embargo, a pesar de las corrientes adversas, el Constituyente incluyó en la sección I, del Título I de la Ley Fundamental de 1857, denominado de Los Derechos del Hombre, varios artículos en los que se contienen normas, que reconocen algunos de los derechos básicos del trabajo.

El artículo 4^o establece que todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, y en el 5^o se determina que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin justa retribución y sin su pleno consentimiento. El artículo 9^o dispone que a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Pero en realidad la Asamblea no acogió todas las inquietudes y proposiciones de Arriaga y Ramírez para abordar la cuestión social, pero esto representó un paso adelante para fortalecer el movimiento obrero (2).

Con base en el derecho de asociación se constituyeron en México las primeras agrupaciones de trabajadores cuyo fin

(1) López Aparicio Alfonso. "Relaciones Individuales de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931, p. 74.

(2) López Aparicio, ob. cit., p. 31.

era de luchar para conseguir mejores condiciones de trabajo y un mayor respeto a la dignidad de los obreros. Sin embargo, el desarrollo del capitalismo, los inicios de la industrialización y la penetración sin control de compañías extranjeras en las actividades económicas del país, durante esta etapa, lleva a los campesinos y a los obreros a una situación de miseria, sin que el gobierno tomara medidas adecuadas para evitarlo.

En los últimos años del porfirato se expidieron en los Estados de México y Nuevo León, dos leyes sobre accidentes de trabajo en los que se adopta la teoría del riesgo profesional. Pero en conjunto, las disposiciones favorables a los trabajadores, que fueron promulgadas en los estados no correspondieron a la idea que se expresó inicialmente de dejar a las leyes secundarias la protección de los trabajadores, por lo que sus relaciones laborales se siguieron principalmente por la vía civil que les era poco favorable.

Sin esperar a que se reuniera el Congreso Constituyente, varios Estados expidieron disposiciones en materia laboral, que establecieron el salario mínimo, la jornada de ocho horas, prohibieron las tiendas de raya y establecieron diversas medidas de protección al salario.

Corresponde al Constituyente de 1916-1917, el mérito

de haber incorporado todos estos beneficios en nuestra Constitución.

De 1917 en que entró en vigor la Carta Magna de Querétaro, a 1931, transcurre un lapso de experimentación jurídica, económica, política y social en el país, a través de diversos ordenamientos legales, para dar el desarrollo y aplicación de bases contenidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relativos a los principales derechos sociales que garantizaban a los trabajadores, no sólo un conjunto de prestaciones económicas y previsión y de seguridad, sino de igualdad frente al capital, al consagrar los derechos de libre sindicalización y de huelga, contratación colectiva y el que los obreros tienen derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales y otras organizaciones similares.

Hacia la mitad de la tercera década de este siglo, se advirtió la urgente necesidad de dar aplicación a las normas laborales, intervención jurisdiccional y administrativa al Estado Federal, en materia de trabajo, por lo que en 1927 se creó y comenzó a funcionar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para el consentimiento y resolución de conflictos laborales, de naturaleza colectiva, que afectaban a las empresas.

Una vez reformada la Constitución para ser facultad exclusiva del legislador federal la reglamentación de derechos del trabajador, la Secretaría de Industria, Comercio y trabajo, formuló un proyecto de Ley Federal del Trabajo, que fué ampliamente discutido en las Cámaras Legislativas, hasta convertirse en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que formó el marco institucional para el desarrollo de las actividades productivas del país que rigió las relaciones entre trabajadores y patrones, durante un lapso de treinta y nueve años.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo el propósito de ser una reglamentación completa de las bases constitucionales, el cual alcanzó parcialmente, en virtud de que algunos de los textos de la Carta Fundamental, contenidos en el artículo 123 quedaron inéditos, toda vez que la situación del país en la época de entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1931 no permitió establecer bases definitivas o adecuadas para la realización de algunas instituciones importantes. Entre ellas, las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la instauración de un sistema de seguridad social que se logra hasta 1943 en la Ley del Seguro Social y la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, y la habilitación para los trabajadores.

la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía una amplia

reglamentación de las bases constitucionales en lo referente al campo general de las relaciones del trabajo, tanto de las relaciones individuales como de las relaciones colectivas, y creó las instituciones adecuadas para el establecimiento y desarrollo de las relaciones colectivas del trabajo.

La reglamentación de las bases constitucionales en la Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto a la disponibilidad de la energía de trabajo y remuneración de trabajo se puede resumir de la siguiente manera:

En el primer caso se estableció como jornada máxima la de ocho horas, diarias, pero introdujo las modalidades de la jornada diurna que era de ocho horas, la jornada nocturna de siete horas y la jornada mixta de siete y media horas (3).

Queda autorizada la prolongación de la jornada ordinaria, pero limitada a una duración no mayor de tres horas por día ni más de tres veces en una semana (4) La remuneración correspondiente a las horas de jornada extraordinaria debe ser pagada al doble de la hora ordinaria.

(3) Véase el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

(4) Véase el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 creó el derecho del trabajador a disfrutar de períodos vacacionales pagados. Para lo cual, instituyó el beneficio de todos los trabajadores un período anual de seis días laborables para el primer año de servicios y de dos días más por cada año transcurrido en el trabajo hasta llegar a doce (5) Estableció que el período vacacional debe disfrutarse en forma continua, pudiendo descontarse del mismo las faltas injustificadas del trabajador en el lapso anterior.

Precisó la obligación del descanso semanal y ordenó su remuneración como día laborado; agregó algunos días del año considerados como festivos por la tradición (6).

Estableció el principio de la jornada humanitaria consistente en que si el trabajo es agotador, pueda la Junta de Conciliación y Arbitraje señalar una jornada inferior a la señalada por la Ley (7).

De acuerdo con el sistema de la Ley Federal del Trabajo, el monto del salario se regía por dos principales fundamentales de la Declaración de Derechos: el salario mínimo

(5) Véase el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

(6) Véase el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

y el salario remunerador (8). En este orden de ideas, la ley admite la libre contratación en materia de salario a condición que no se fije uno inferior al mínimo establecido, pero las partes tienen amplia libertad para fijar salarios mayores, a la calidad y cantidad del trabajo contratado.

Al quedar abolida en la Declaración de Derechos la discriminación de trabajadores por razones de sexo, edad, raza, religión o condición social, se introduce en la Ley el principio de nivelación de salarios, a condición de que el trabajo se realice en igualdad de puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales.

El principio Constitucional del salario mínimo tuvo dos etapas en la Ley Federal del Trabajo de 1931: en la primera etapa quedó establecido un sistema de fijación de salarios mínimos mediante comisiones especiales en cada municipio del país subordinadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En la segunda etapa se estableció que el salario mínimo que debía disfrutar el trabajador sería el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos considerándolo como jefe de familia.

(8) López... ob. cit. p. 45.

En razón de ello se creó la Comisión de Salarios Mínimos, la cual consideró que para determinación del monto del salario mínimo deberían llevarse a cabo estudios económicos, técnicos y sociales, para llegar a un criterio realista, mediante el cual dichas comisiones tuvieron que fijar los salarios mínimos correspondientes a tres diversas categorías de trabajadores, por lo que estableció un salario mínimo general, un salario mínimo para los trabajadores del campo y se introdujo la modalidad de los salarios mínimos profesionales, aplicables a trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad de cada zona económica.

Para la protección del salario y asegurar su percepción íntegra durante la vida del contrato, la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía diversos preceptos, los que se clasificaron de la siguiente manera: disposiciones que protegen el salario del trabajador frente a los posibles abusos del patrón; los que protegían el salario frente a los acreedores del patrón en caso de concurso o quiebra; disposiciones que protegen el salario del trabajador en contra de acreedores del propio trabajador, y disposiciones generales de protección.

Esta Ley también contenía un régimen jurídico que aseguraba a los trabajadores su permanencia en el empleo, lo cual constituía una garantía de que el trabajador adquiriría también un derecho escalafonario, pudiendo gozar de las presta-

ciones que derivan de la permanencia en el trabajo y su antigüedad, como la jubilación y otras prestaciones.

Las normas de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que regulan la permanencia de los trabajadores en sus empleos operaban de la siguiente manera:

Las relativas a la duración del contrato de trabajo de acuerdo con las disposiciones legales, el contrato o relación de trabajo establecía que pueden celebrarse por tiempo definido, por tiempo fijo o para obra determinada. En estos casos, el contrato debe subsistir si al vencerse el término fijado perduran causas que dieron origen y la materia del trabajo contratado, o hasta la terminación de la obra convenida, de esta manera la duración del contrato no podía quedar al arbitrio del patrón. Por lo que respecta al trabajador este sí podía darlo por terminado en cualquier tiempo, atento al principio Constitucional contenido en el artículo 5^o, en el sentido de que a nadie puede obligarse a prestar su servicio personal sin pleno consentimiento, de manera que la ruptura del contrato de trabajo por parte del trabajador, sólo lo hace quedar afecto a la responsabilidad civil en que hubiese incurrido.

En el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se expresaron las causas por las que resulta

válido que el patrón rescindiera la relación de trabajo y despidiera sin responsabilidad al trabajador, esto es, por una falta de probidad por parte del trabajador o un incumplimiento grave de obligaciones; circunstancias estas que deben ser probadas por el patrón que las aduzca en juicio, de lo contrario, el despido es injustificado y el patrón debe ser condenado al cumplimiento de la prestación exigida en juicio, o bien sea que el trabajador haya optado por la reinstalación en el empleo, o bien, por la indemnización de tres meses de salario.

La suspensión de los efectos del contrato o relación individual de trabajo quedó prevista en el artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La suspensión desde el punto de vista del trabajador individualmente considerado, es una institución que protege para mantener viva la relación durante el tiempo que subsiste la imposibilidad física o legal del propio trabajador para prestar el servicio.

Las causas de extinción del contrato de trabajo que afectan al trabajador individualmente considerado son: por mútuo consentimiento de las partes; en los casos del vencimiento del término estipulado en el contrato celebrado para obra determinada; la muerte del trabajador aunque produce otros efectos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fué una meta y un punto de partida. Durante su vigencia constituyó un sistema integrado y coherente de disposiciones laborales, que encausó las justas demandas de los trabajadores y permitió mediante la contratación colectiva, las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje y la jurisprudencia del más alto Tribunal de la Nación, el logro de nuevas conquistas laborales, que han quedado definitivamente incorporadas al patrimonio económico y jurídico de la clase trabajadora mexicana.

Pero también es punto de partida de un horizonte legislativo más amplio, que es el que ahora conoceremos. Sus normas interpretaron y desarrollaron el pensamiento del Constituyente de 1917, pero como todo ordenamiento legal, fue susceptible de sufrir reformas y actualizaciones y finalmente se sustituyó por otro cuerpo jurídico.

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo una vigencia de cerca de treinta y nueve años. El país para el que fue diseñado cambió considerablemente durante ese lapso; la población creció enormemente; la economía pasó una etapa de subdesarrollo a otra caracterizada por el desenvolvimiento especialmente en el sector industrial, público y privado. Estos fenómenos de acentuaron once años transcurridos a partir de la

entrada en vigor de la nueva Ley Laboral y sin embargo, la filosofía, los principios y criterios que llevaron al Constituyente de 1917 a redactar el artículo 123, debidamente interpretada por la primera Ley Federal del Trabajo, conservan su valor esencial.

La legislación se modificó varias veces, mediante oportunas adiciones y reformas a su texto original. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia enriquecieron con sus laudos y ejecutorias los criterios y alcances de la norma escrita ampliamente garantías de la clase trabajadora.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en su exposición de motivos hizo el mejor de los elogios a su antecesora al establecer que "los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fué destinada, ya que ha sido uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y elevación de las condiciones de vida de los trabajadores la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo la determinación de los beneficios mínimos que deberan corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, etc., hicieron posible que el trabajo pasara a ocupar el rango que le corres-

ponde en el fenómeno de producción". (9)

La raíz Federalista sufrió sucesivos contrastes a través de las reformas al artículo 123. En 1929 la legislación laboral, pasó a ser, de facultad concurrente, a ser exclusiva del Congreso de la Unión. Por ello, pudo dictarse la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931; también la aplicación de estas normas se fue sustituyendo a las autoridades locales, en especial a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados.

El ámbito de aplicación personal de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 está señalado en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, el cual remite al artículo 1º de la Ley: obreros, jornaleros, empleados domésticos y, de una manera general, todo contrato de trabajo. (10)

Se ha mantenido la jornada general de ocho horas. Desde 1917 la Constitución Mexicana prohíbe a los trabajadores los trabajos insalubres y peligrosos y el nocturno industrial tanto para las mujeres como para los menores de 16 años. Esta prohibición se extiende al trabajo de establecimientos comerciales, respecto a los mismos sujetos, a partir de la diez de la noche. La edad para ser admitido al trabajo fue

(9) Ibid. p. 93.

(10) Trueba Urbina Alberto. "El nuevo Artículo 123, 2a. edición. Editorial Porrúa, México, 1967.

elevada en 1962, de 12 a 14 años.

Por lo que se refiere a los salarios, estos fueron objeto de reformas, creandose un sistema de determinación de su monto. Existen mínimos generales para los trabajadores y mínimos profesionales que tienen en cuenta distintas actividades industriales y comerciales. También se prevee un salario mínimo para los trabajadores del campo. Estos salarios mínimos se extienden a trabajadores no cubiertos por los convenios colectivos.

La participación en las utilidades, estampada en la Constitución de 1917 y que reclamaba el Constituyente de 1857, era letra muerta por falta de reglamentación. La reforma de 1962 le dió vida estableciendo un sistema para llevarla a la práctica, a través de una Comisión Tripartita.

Además de la protección del salario reconocida en la mayoría de los legisladores, la Constitución, desde 1917, se ocupa de las horas extraordinarias de labor (no más de tres horas diarias ni de tres veces por semana). La nueva Ley va más lejos: cuando se tratace de horas no autorizadas se debe pagar el 200% más del salario normal (triple salario si exceden de 9 horas semanales). La norma dispone que los trabajadores no estarán obligados a prestar servicios más allá de la jornada ordinaria (art. 68).

Queda destacada toda posibilidad de reconocer la estabilidad absoluta del trabajador en su empleo, al agregar que "la Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de indemnización" e introdujo pequeñas modificaciones como son, la reducción de dos a un año de antigüedad en el empleo, durante el cual se puede decidir por la no reinstalación, en cuyo caso el patrón deberá comprobar, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de que el trabajador, en razón del trabajo que cumple, guarda un contacto directo y permanente con el empleador, que expedirá el desarrollo normal de las relaciones laborales, y en caso de aprendices, empleados de confianza, servicio doméstico y trabajadores eventuales. Además de las indemnizaciones han de abonarse los tres meses previstos en el texto constitucional y los salarios vencidos, desde la fecha del despido, hasta el pago de las indemnizaciones.

Mantiene la nueva Ley el resguardo del orden público. Se agrega a las definiciones de los sujetos laborales trabajador-patrón, la de trabajador de confianza, llegándose a lo siguiente: la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto; son funciones de confianza, la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan un carácter general, y las que se relacionen

con trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento (art. 9^o). (11)

El artículo 5^o de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se amplía sobre todo en lo referente a la responsabilidad: sólo se reputan patronos las empresas establecidas que contraen trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las obligaciones con sus trabajadores. En caso contrario los intermediarios serán solidariamente reponsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios: (12) los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución a cargo de los salarios de los trabajadores así contratados.

A la parte general sigue las "Relaciones Individuales de Trabajo" mientras que antes sólo se hacía referencia al contrato. Se entiende por relación cualquiera que sea a todo lo que le dé origen, la prestación de trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La presunción laboral (13), antes limitada al contrato, se extendió a la relación entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

(11) "La Ley". "Aspectos de la Reforma Mexicana de 1970. 2 de julio de 1970, Buenos Aires R. Argentina.

(12) "La Ley". ob. cit. p. 4.

(13) Véase el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Es factible la validez de convenios o liquidaciones sobre derechos adquiridos por el trabajador, que consten por escrito, con una relación circunstanciada de los hechos y el derecho, o ratificaciones por la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre que no importen renuncia a derechos de los trabajadores. (14) Deberán respetarse los derechos derivados del escalafón correspondiente.

El Título de "Condiciones de Trabajo" contiene un importante Capítulo de disposiciones generales por las cuales se reafirma el principio de igualdad y no discriminación, agregando que "el trabajador podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el trabajo no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o ocurren circunstancias económicas que la justifiquen. (15) A su vez el patrón podrá solicitar la modificación cuando medie también circunstancias económicas.

Define la jornada de trabajo, como: "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para

(14) Véase el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo de 1970

(15) Véase el Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo de 1970

prestar su trabajo" (art. 58), y si es continua deberá concederse un descanso de media hora, por lo menos (art. 63). El trabajo cuando es domingo, cuando es legalmente admitido, dará derecho a una prima adicional del 25% sobre la paga ordinaria. (16) A partir del cuarto año además, se aumentará en razón de dos días por cada año de servicios. Se introduce la mejora de elevar la compensación diaria durante las vacaciones en un 25% con respecto al salario ordinario.

La institución del salario anual complementario (aguinaldo), surge por primera vez y consiste en el equivalente de 15 días de salario, a pagarse antes del 20 de diciembre.

Las obligaciones de los patrones, incluyen la contribución al fomento de actividades culturales y deportivas. Los gastos de enseñanza técnica se imponían a empresas de 400 a 2000 trabajadores.

No podrán negarse a aceptar trabajadores en razón de la edad, manteniéndose las restantes prohibiciones que consignaba la ley anterior. No se reproduce la obligación de pagar salario por tiempo perdido que imposibilite el trabajo, por culpa del patrón.

(16) Véase el Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el Capítulo de "Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso", se ha adoptado una posición intermedia; primacía de los más capaces. Pero si el patrón cumplió con las obligaciones de organizar cursos de perfeccionamiento, el trabajador al que corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud para desempeñarlo.

Crea la Nueva Ley el beneficio llamado "prima de antigüedad" a favor de los trabajadores de planta con preferencia mayor de 15 años, que renuncien a su empleo o sean despedidos sea cual fuere la causa.

Se mantiene la denominación "contrato colectivo de trabajo". Es esta la convención cuyas condiciones van a regir en las empresas respecto de las cuales ha sido pactada, a diferencia del contrato-ley, susceptible de extenderse a toda la rama industrial.

El Reglamento Interior de Trabajo pasa a integrar en la Ley del 70 el derecho de las relaciones colectivas. Subsiste la exclusión, de su contenido, de las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para ejecución de los trabajos. La suspensión como medida de disciplina puede figurar en el reglamento, pero no podrá exceder de ocho días.

La formación del reglamento estará a cargo de una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y del patrón, pero si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas lo depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

(17)

Para suspender colectivamente el trabajo deberá mediar aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje que podrá ser previamente autorizada en casos especiales: falta de materia prima no imputable al patrón, falta de provisión por parte del Estado, de las sumas que se hubieran obligado a suministrar y que fueren indispensables, etc.

La Junta, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que debe pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de paralización de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder de un mes de salario.

Por lo que se refiere a los "Riesgos Profesionales", cambió de denominación al de "Riesgos de Trabajo". Es suficiente la existencia del daño para que el trabajador adquiera

(17) Véase el Artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

el derecho a la reparación del daño sufrido. La responsabilidad deriva del hecho mismo del funcionamiento de la empresa.(18)

La indemnización puede elevarse hasta en un 25% si se incurre la falta inexcusable del patrón, esto es, por incumplimiento en las obligaciones de prevenir el siniestro, cuando ha habido accidente anterior análogo y no adoptó las medidas necesarias para evitar la repetición y si fue advertido por los trabajadores del peligro que corrían y no siguió el consejo

Entre las innovaciones más sobresalientes en materia de prescripción destaca la elevación de dos meses respecto de las acciones del trabajador separado de su cargo.

Mantiene la prescripción general de un año y de un mes para que los patrones puedan disponer el despido, las faltas disciplinarias o descuentos sobre salarios.

C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

Con el propósito fundamental de coadyuvar en el juicio con la clase obrera, el Congreso de la Unión tuvo necesidad de revisar y perfeccionar los sistemas legales y administrati-

(18) De la Cueva. "Tratado de derecho Mexicano del Trabajo"
Tomo II, p. 27.

vos de impartición de la justicia del trabajo, a fin de proteger en juicio los intereses de los trabajadores por desigualdad real.

En este sentido se hace necesario una reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, una reforma procesal que permitiera y facilitará "la justicia pronta y expedita" mediante la equidad en el juicio, buena fé, concentración y celeridad, y el contacto inmediato y personal de las partes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Esta nueva Ley que entró en vigor el 1º de mayo de 1980, dispuso la reordenación, modificación y adición de 325 artículos. Comprende el derecho procesal del trabajo, el procedimiento de ejecución y el título relativo a responsabilidades y sanciones. Además se modifica y se adicionó el artículo 47, por virtud de la cual la falta de aviso del despido al trabajador basta para considerar que fue despedido injustificadamente.

El aspecto relevante de las reformas son: definición de la naturaleza clasista del derecho procesal del trabajo y los efectos del aviso del despido, las decisiones que permiten establecer en juicio los principios de conciliación, supletoriedad de las deficiencias en el procedimiento, la concentración de audiencias en el procedimiento, la concentración de

audiencias y la supresión de actos procesales dilatorios o innecesarios; la oralidad en todo lo posible, la celeridad y la participación de las autoridades en beneficio de los trabajadores.

Era necesario que el poder legislativo reformara el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que este precepto se aplique por los tribunales con equidad en la intención y en términos.

Inicialmente el artículo 47 establecía: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón..." las enumeraba y concluía: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y la causa o causas de rescisión". Con ello el legislador de 1970 pretendió corregir una notable injusticia que sin fundamento jurídico perjudicaba notablemente a los trabajadores desde 1931 y que es aún causa, entre otras, de inmoralidades, recursos indebidos y lentitud procesal en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Han sido un gran acierto las reformas al artículo 47 de la ley, al precisar los efectos del aviso de despido, establecer que su omisión implica injustificación del mismo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 otorga mayor importancia a la conciliación, prevenía una audiencia específica,

establecía la obligación de las partes de exponer sus pretensiones a defensas y la obligación de las juntas de proponer soluciones; en el caso de no lograrse arreglo el asunto pasaba al arbitraje, es decir al juicio en sí.

En 1970, la nueva Ley del Trabajo conservó esta estructura, pero al transcurrir el tiempo concentró la audiencia de conciliación, etapa procesal, en la demanda y excepciones que habría de realizarse de inmediato en el mismo acto, de no lograrse la conciliación.

Las reformas de 1979 resumen la audiencia de conciliación, de demanda y excepciones, en la de ofrecimiento y admisión de pruebas y solo agregan la obligación de las partes de comparecer personalmente a la audiencia en la etapa de conciliación, sin abogados ni asesores o poderados; pero el incumplimiento de esta obligación, solo importa la inconformidad con todo arreglo conciliatorio y se continúa el juicio. En el caso de los conflictos económicos la situación legal y de hecho, permanece inalterable en relación con la Ley de 1931 y 1970, con la particularidad de que la conciliación puede ocurrir en cualquier etapa del procedimiento antes de la sentencia.

El artículo 685 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo de 1980, establece: "Las Juntas tendrán la obli-

gación de tomar medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

Sin duda, la conciliación es una medida de agilización de los conflictos de trabajo que favorece su pronta y expedita solución en beneficio del trabajador.

Nuestro sistema procesal estableció la institución de "la prueba para mejor proveer" como primer principio de garantía a la igualdad entre las partes en el juicio. Mediante esta institución las Juntas pueden ordenar, sin solicitud de parte, el desahogo de todo tipo de pruebas: documentales, testimoniales, periciales, interrogatorios, careos, significando con ello la posibilidad de intervenir y participar en el juicio en beneficio de los trabajadores perjudicados.

Otro de los principios que se agregan a esta Nueva Ley es el principio de "La suplencia de la queja", que implica la posibilidad de la Junta o Tribunal de traer a juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidos por el trabajador. Asimismo, esta suplencia la extiende al proceso ordinario en el caso de la demanda del trabajador cuyos efectos deberá subsanar la Junta y también habrá de operar en beneficio del trabajador en los casos de caducidad del juicio por falta de promoción a su cargo.

La nueva medida queda complementada por la nueva obligación en el sentido de que las Juntas deben ordenar que se corrijan las irregularidades y omisiones cometidas en el trámite del juicio para efectos de regularizarlo, impidiendo dilaciones, retardos y maniobras en perjuicio de la parte débil, constituyendo a la Junta en vigilante, responsable de la correcta marcha del proceso.

La mayor concentración del proceso ordenada por las reformas, al establecer en una sola audiencia la conciliación, la demanda y las excepciones, el ofrecimiento y admisión de pruebas, funcionará en la medida en que se cumplan los principios de participación establecidos y complementados, es decir, el ejercicio de la prueba para mejor proveer y la suplecia de la queja deficiente.

Las reformas establecen también, que las Juntas eximirán de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios estén en posibilidad de conocer los hechos. También previene que la Junta debe requerir al patrón para que exhiba los documentos que esté legalmente obligado a conservar; de no hacerlo, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Las reformas definen además, los casos concretos en que justamente la carga de la prueba corresponde a los

patrones, que van desde la fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, faltas de asistencia, causas de decisión o terminación, avisos de despido, contratos y condiciones de trabajo, participación en las utilidades y las aportaciones al fondo de la vivienda. La falta de comprobación de estos hechos perjudican al patrón.

Al referirse a las pruebas, la Nueva Ley ordena las pruebas admisibles, la forma de su ofrecimiento y admisión en la misma audiencia, el desechamiento inmediato de las inútiles o intrascendentes; reconoce la participación de las Juntas en su desahogo.

Las pruebas admitidas pueden quedar desahogadas en la misma audiencia, o en una posterior que señala la Junta, y solo en los casos que previene la propia ley, podrán desahogarse en varios actos o audiencias sucesivas.

En lo relativo a la Huelga, en las reformas a la Ley Federal del Trabajo se propone una división formal del derecho sustantivo de huelga y el procedimiento para hacerlo valer respetándose y confirmándose el ejercicio libre de la huelga, para lo cual, se confirman algunos requisitos del procedimiento para hacerla valer, requisitos administrativos de orden público y de trámite para fundar debidamente en derecho la protección de la huelga por parte del Estado.

Para eliminar confusiones y vicios posibles, las reformas obligan a las Juntas a no dar trámite a emplazamientos a huelga, si ante ellas se encuentran depositados contratos colectivos pertenecientes a otros sindicatos.

Por otra parte se reconoce el ejercicio de acciones en contra del patrón emplazado a huelga, por créditos en favor de sus trabajadores, del Fondo Nacional de Vivienda y por créditos fiscales.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, establece el funcionamiento y responsabilidad de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en cuanto a la vigilancia y defensa obligatoria en todos los juicios en que participen menores de 16 años y en los casos de caudicada en juicio de las acciones de los trabajadores, con el fin de asesorarlos y proteger sus derechos frente al descuido, la negligencia o la propia muerte.

D) ORDENAMIENTOS LEGALES QUE REGULAN LA OPERACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA

Con el propósito de abatir el creciente desempleo de la zona de la frontera norte y estimular el crecimiento económico de las principales ciudades fronterizas, en 1965 el entonces Secretario de Industria y Comercio, hace una serie de investigaciones en algunos países de Asia para visitar

plantas maquiladoras que ya se encontraban establecidas.

Como resultado de estas investigaciones, el Licenciado Octavio Campos Salas pronunció un discurso el 20 de mayo de 1965 en Ciudad Juárez, Chihuahua, señalando que era necesario crear un programa de Industria Fronteriza para abatir el problema de desempleo en dicha zona. (19) Este programa tenía como objeto fomentar una Industria Maquiladora en esta zona, especialmente para las empresas manufactureras de los Estados Unidos.

Posteriormente el entonces Presidente de la República Licenciado Gustavo Díaz Ordáz, reiteró la postura del gobierno mexicano para fomentar la Industria Maquiladora en su informe anual, el 1° de Septiembre de 1965.

Entre los objetivos que se señalaron en el Programa de Industrialización Fronteriza, destacan entre otros, los siguientes:

1. Proveer la ocupación en zonas con fuertes presiones demográficas.
2. Incrementar los ingresos en divisas y fortalecer

(19) Arthur D. Little de México, S.A. "Industrial opportunities for Ciudad Juárez". 1° de agosto de 1964.

la balanza de pagos;

3. Generar empleos de carácter industrial y capacitar personal extraído de las actividades primarias;

4. Ampliar el mercado para los productos nacionales, al propiciar una fuerte derrama de ingresos en la zona;

5. Terminar con el perjuicio respecto de la calidad de la mano de obra mexicana.

Sin embargo a pesar de haberse anunciado el Programa Industrial Fronterizo en 1965 fue hasta el año de 1966 cuando se expiden las bases legales para el establecimiento de la Industria Maquiladora en México.

Estas bases legales se dieron a conocer mediante dos oficios coordinados entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Industria y Comercio, que señalaron los procedimientos y requisitos para llevar a cabo las operaciones de maquila al amparo de lo dispuesto por el Tercer Párrafo del Artículo 321 del Código Aduanero de los Estados Unidos Mexicanos. (20).

El Régimen Jurídico de la industria maquiladora esta-

blecido en bases legales se desarrolló entre los años de 1966 y 1971 mediante una serie de nuevos acuerdos y circulares que facilitaban los trámites aduanales involucrados en las operaciones de maquila, (21) pero es hasta el 17 de marzo de 1971 que se codifica sistemáticamente el régimen jurídico de la industria maquiladora adquiriendo un carácter más normativo, mediante la expedición del Reglamento del Párrafo Tercero del artículo 321 del Código Aduanero de los Estados Unidos Mexicanos. (22).

Conforme a los preceptos de dicho Reglamento se otorgaron facilidades a los inversionistas para establecer Unidades Industriales en una faja de 10 kilómetros, paralela a la línea divisoria Internacional (2,598 kms. en la frontera norte y 1,138 kms. en la frontera sur y cerca de 10,000 kms. en nuestros litorales) (Artículo 2^o).

Al siguiente año, en 1972, se expidió un nuevo Reglamento (23), para la industria maquiladora, que amplió las disposiciones del Reglamento anterior, modificando algunos preceptos definiendo lo que debe entenderse por maquiladora:

-
- (21) Acuerdo No. 102-2259 de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el Diario Oficial del 14 de marzo de 1970.
- (22) Diario Oficial del 17 de marzo de 1971.
- (23) Diario Oficial del 31 de octubre de 1972.

Las que con maquinaria importada temporalmente, exporte la totalidad de sus productos y; las que con planta industrial ya instalada para abastecer el mercado interno se dedique parcial o totalmente a exportación, siempre que el costo directo de fabricación del producto a exportar no llegue al 40% (art. 1º).

Asimismo, en su artículo 3º señala la aplicación del sistema de maquiladoras a todo el territorio nacional, con excepción de las zonas con mayor concentración demográfica e industrial, o por contaminación del ambiente la Secretaría de Industria y Comercio considere inconvenientes, además le permitió a las empresas extranjeras participar hasta con el 100% en el capital social de las plantas maquiladoras.

En el año de 1977, el 26 de octubre, se dictó un nuevo Reglamento al Párrafo Tercero del Código Aduanero (24), que básicamente recogió la estructura del reglamento reformado. Sin embargo, presentó modificaciones importantes como por ejemplo, definía a la empresa maquiladora como una Unidad de producción industrial establecida o por establecerse al amparo de dicho reglamento que obtenga la autorización de un programa de actividades para realizar operaciones de maquila. En lo referente a aquellas empresas que se dedican a

(24) Diario Oficial del 27 de octubre de 1977.

abastecer el mercado nacional y que desean realizar exportaciones, señala que estos productos a exportarse deben tener como mínimo el 20% de integración nacional.

El 1^o de julio de 1982 entró en vigor la Ley Aduanera (25) que, conforme a su artículo 3^o transitorio, abrogó el Código Aduanero de los Estados Unidos Mexicanos del 30 de diciembre de 1951 (26) y sus disposiciones conexas, que no obstante de haber hecho obsoleto el Reglamento al Párrafo Tercero del Reglamento de 1977, no fue reglamentada en lo relativo a la rama industrial, aplicandose los criterios establecidos en aquel reglamento para cualquier asunto relacionado a las maquiladoras. (Artículo 7^o transitorio, fracción II, de la Ley Aduanera).

El Reglamento de la Ley Aduanera (27) que también entró en vigor el 1^o de julio de 1982, también extiende su aplicación al Reglamento de 1977 para la Industria Maquiladora, en virtud del cual en su artículo 8^o transitorio se especifica que las maquiladoras que estén operando con base en sus programas de maquila, aprobados bajo el régimen del Párrafo Tercero del Artículo 321 del Código Aduanero de 1977 o se establezcan

(25) Diario Oficial del 30 de diciembre de 1981.

(26) Diario Oficial del 31 de diciembre de 1951.

(27) Diario Oficial del 8 de junio de 1982.

antes del 1^o de julio de 1982, continuarán operando "en tanto se expida el ordenamiento que regule el fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación".

Son algunos de los criterios que se establecen en el Reglamento del Artículo 321 del Código Aduanero:

Se especifica que una maquiladora es la "unidad económica de producción industrial que desarrolla una actividad productiva en base a importaciones temporales que permitan dedicarse a la exportación".

Asimismo, define como importación temporal "La introducción al país de mercancías extranjeras por un tiempo determinado que deberán ser retornadas al exterior.

Los artículos que una maquiladora puede importar temporalmente son "materias primas y auxiliares, maquinaria, aparatos, instrumentos, y equipo, refacciones, herramientas, equipos accesorios de producción, manuales de trabajo, planos industriales, envases, materiales de empaque, etiquetas y folletos necesarios para la operación de maquila" (art. 15).

Hasta agosto de 1983 el Gobierno Federal no había expedido un nuevo reglamento para la industria maquiladora, aunque una serie de anteproyectos habían sido analizados por

las autoridades. Como consecuencia del retraso en la expedición de un nuevo reglamento, las autoridades competentes seguirán aplicando las disposiciones del reglamento de 1977 supletoriamente a aquellas empresas maquiladoras que se establezcan con posterioridad al 1º de julio de 1982 en lo que se opusieran a la Ley Aduanera y su Reglamento, por virtud de un acuerdo interno entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Programación y Fomento Industrial (actualmente Secretaría de Comercio y Fomento Industrial).

La Industria Maquiladora había de esperar más de un año, para que se promulgara un nuevo reglamento u "ordenamiento" que regulara su fomento y operación. Fué hasta el 15 de agosto de 1983 cuando en el Diario Oficial se publicara el decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación. Este nuevo Decreto sustituyó al Reglamento del Párrafo Tercero del Artículo 321 del Código Aduanero de 1977 y en términos generales conserva el régimen jurídico aduanero establecido en éste.

El Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de exportación al igual que el reglamento de 1977, contiene 36 artículos y 2 transitorios agrupados en cuatro capítulos, a saber:

Capítulo I. "De los objetivos y las definiciones";

Capítulo II. "De los Programas de maquila de exportación";
Capítulo III. "Del trámite aduanal"; y Capítulo IV. "De
la Comisión Intersecretarial".

En el artículo 2º del Decreto señala las siguientes
definiciones, a saber:

a) Secretaría. La Secretaría de Comercio y Fomento
Industrial.

b) Comisión. La Comisión Intersecretarial para
el Fomento de la Industria Maquiladora.

c) Delegaciones. La Secretaría de Comercio y Fomento
Industrial.

d) Dirección. La Dirección General de Aduana o
las Administraciones Regionales de Aduanas, la Secretaría
de Hacienda y Crédito Público.

e) Ley. La Ley Aduanera publicado en el Diario
Oficial del 30 de diciembre de 1981.

f) Reglamento. El Reglamento de la Ley Aduanera,
Publicado en el Diario Oficial del 18 de junio de 1982.

g) Operación de maquila. Proceso industrial o de servicio destinado a la transformación, elaboración o reparación de mercancías de procedencia extranjera importadas temporalmente para su exportación posterior.

h) Maquiladora. La empresa, persona física o moral a la que en términos del Derecho le sea aprobado un programa de operación de maquila y exporte la totalidad de su producción.

i) Programa. La declaración de actividades de operación de maquila y sus documentos anexos presentados por una empresa, de acuerdo a los formatos que para tal fin establezca la Secretaría...

Por otro lado, en estos últimos años se han expedido diferentes leyes y ordenamientos aplicables en otros aspectos a las empresas maquiladoras en México, siendo estas la Ley para Promover la Inversión Mexicana y Regular la Inversión extranjera de 1973 (28); Ley Sobre el Registro de la Tecnología y el Uso y Exportación de patentes y marcas, expedido en 1972 (29) y; el Decreto que establece el Control Generalizado de Cambios promulgado por el entonces presidente de la República,

(28) Diario Oficial del 9 de marzo de 1973.

(29) Diario Oficial del 30 de diciembre de 1972.

José López Portillo. (30)

Según la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, son varias dependencias las que deben intervenir en la regulación de una maquiladora; sin embargo, para efectos de simplificar los trámites administrativos, el régimen de maquiladoras era regulado por dos dependencias: La Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial (actualmente estas actividades se llevan a cabo en la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial), por conducto de la Dirección General de Aduanas.

Corresponde a SECOFIN regular los trámites administrativos de Registro y Operación de la Industria Maquiladora tales como: aprobar los programas, registrar las maquiladoras, calificar el grado de integración Nacional del artículo maquilado y cancelación del registro, entre otros.

A su vez, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, regula los trámites aduanales relativos a las importaciones temporales, control de mermas y desperdicios de productos importados temporalmente, garantía y cobro de impuestos para importaciones definitivas, y retorno al exterior de los productos amparados por importaciones temporales.

En cuanto a la internación al país de personal extranjero administrativo y técnico para el funcionamiento de las empresas maquiladoras, el artículo 36 del Decreto señala que la Secretaría de Gobernación por conducto de la Dirección General de Servicios Migratorios, podrá otorgar el permiso correspondiente.

Por lo que hace a las obligaciones de las empresas maquiladoras, el artículo 15 del Decreto establece que las empresas a las que se apruebe un programa de maquila de exportación se comprometerán a observar lo siguiente:

a) Cumplir los términos establecidos en el programa de maquila, proporcionando la información y facilidades que la Secretaría estime necesarias;

b) Destinar los bienes importados al amparo de su programa de maquila a los fines específicos para los que fueron autorizadas y usar debidamente las cuotas de exportación que se les asignen conforme a lo dispuesto en el Artículo 9º del Decreto;

c) Contratar y capacitar al personal en cada uno de los niveles que corresponda en los términos que establezcan las disposiciones legales vigentes en la materia;

d) Encontrarse al corriente de las obligaciones fiscales y laborales que les correspondan;

e) En caso de suspensión de actividades, la empresa lo deberá notificar a la Secretaría en un término de 10 días.

Conforme al artículo II del Decreto, cuando una empresa maquiladora decida dar por terminado su programa de maquila y desee retornar al extranjero las mercancías exportadas temporalmente, deberá solicitar a la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, con treinta días de anticipación, su certificado de cancelación del programa de maquila y su registro. La Secretaría autorizará la cancelación siempre y cuando la empresa haya demostrado estar al corriente de sus obligaciones fiscales, laborales y demás obligaciones que establezcan las leyes, según constancia expedida por la autoridad competente.

Una vez autorizada la cancelación, la Secretaría lo notificará a la Dirección General de Aduanas, así como a la Comisión Intersecretarial para el fomento de la industria maquiladora.

Del mismo modo, con el fin de prestar la debida coordinación a las acciones de las diversas dependencias de la Administración Pública Federal, relativas a la operación de las maquiladoras y de acuerdo al Reglamento de referencia,

1. La Ley para Promover la Inversión Mexicana y Regular la Inversión Extranjera.

2. Ley sobre el Registro de la Tecnología y el Uso y Exportación de Patentes y Marcas.

3. Decreto sobre el Control Generalizado de Cambios.

4. La Nueva Ley Aduanera.

5. El Reglamento del Párrafo Tercero del Artículo 321 del Código Aduanero.

CAPTULO TERCERO

- A) CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA.
- B) ATRIBUCIONES Y FUNCIONAMIENTO DE LAS-AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA VIGILAN-CIA Y APLICACION DE LAS NORMAS LABORALES.
- C) NECESIDAD DE UNA ADECUADA REGLAMENTA-CION EN EL TRABAJO DENTRO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA.

a) **CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA.**

Para comparar las relaciones de trabajo en esta industria, es necesario tomar como punto de partida las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Para este efecto, la Ley establece una serie de principios básicos, a saber:

"Artículo 90 establece; El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo";

"Artículo 83 refiere: El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra...";

"Artículo 84 refiere: El salario se integra con pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo";

"Artículo 85 señala: El salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

"Artículo 3 señala: No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social";

"Artículo 51 señala: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del trabajador: Reducir el patrón el salario el trabajador; No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados";

"Artículo 101 establece: El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal...";

"Artículo 91 dice: Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas..., o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas";

"Artículo 66 determina: Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana";

"Artículo 67 señala: Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad

igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada";

"Artículo 68 dice: Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley";

"Artículo 323 determina: Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realiza el trabajo";

"Artículo 327 dice: También tienen derecho de que en la semana que corresponda se le pague el salario del día de descanso obligatorio".

Según los empresarios de las maquiladoras, es que se emplean a muchas personas con salario más alto de lo que podrían obtener en cualquier otra parte y jamás se paga menos del salario mínimo; sin embargo, "el 18.3% (41 de 224) ganan

menos del salario mínimo". La muestra abarca casos extremos como costureras y ensambladoras que pagan a penas un promedio de \$450.00 a la semana hasta maestros carpinteros que tienen ingresos de \$2,500.00 semanales..." (1).

Se ha establecido que el factor que determina la distribución de salario entre trabajadores dentro de la industria maquiladora, son los factores socioeconómicos básicos de sexo y edad, siendo los más jóvenes y las mujeres los menos privilegiados, a pesar de lo estipulado legalmente que prohíbe el establecer distinciones entre los trabajadores.

Asimismo, también influye el tipo de empresa maquiladora, por ejemplo, en las empresas electrónicas se contrata a trabajadores bajo una jornada fija de ocho horas, correspondiéndole el salario mínimo, sin embargo, puede darse el caso de que se necesite trabajar horas extras con o sin el pago doble correspondiente o que se tenga que alcanzar cierto estandar de producción al día, siendo motivo de despido el no alcanzar este estandar, o en caso contrario premian aquellos traba-

(1) Gambril, Monica Claire.- La Nueva División Internacional - del Trabajo: Industrialización Vía Maquiladoras". En Tercer Mundo y Economía Mundial, Vol. 1, No. 2, Enero-Abril, - 1982, p. 39.

jadores que excedieron la producción estandar.

Las empresas de ropa funcionan con el sistema de producción a destajo, existiendo un precio por pieza, fijado unilateralmente por el patrón. En este tipo de empresa el trabajador no recibe el salario mínimo señalado en la Ley; tampoco se les otorga un día de descanso semanal con goce de salario. De este modo, el monto del salario depende del precio por pieza, de la abundancia del trabajo o de la disposición por parte del trabajador de prolongar su jornada de trabajo.

Si la empresa no consigue pedidos suficientes para ocupar a la totalidad de sus trabajadores, lo que hace es enviar a sus casas, sin trámite alguno, a los que no puede ocupar ese día. Por otro lado, cuando hay suficiente trabajo, muchos de los trabajadores siguen laborando más allá de la jornada legal, sin el pago adicional por el tiempo extra; y si hay urgencia de que salga algún pedido, el patrón exige que se trabaje aún en contra de la voluntad del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 establece "el salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en lo material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". Sin embargo, el salario mínimo obtenido por la población trabajadora en Tijuana, por mencionar alguna, de ninguna

manera es suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia.

El salario mínimo semanal para el año de 1977 era de \$937,30 y, para 1978, de \$1029,00. Si hicieramos una lista de los gastos estrictamente necesarios para que el trabajador individual se transporte al lugar de su trabajo, se asee, se vista, contribuya a la renta de su vivienda y se alimente, sumaría la cantidad de cuando menos \$1100,00 a la semana, cantidad superior al salario mínimo en 1977 como en 1978.

(2)

De esta manera cómo es posible que un trabajador pueda sostener dignamente a su familia con este salario, si ni siquiera cubre los gastos del trabajador mismo, se tiene que suponer que ocurre lo siguiente: el trabajador no tiene la responsabilidad de jefe de familia, o de tenerla, vive en condiciones paupérrimas; o bien, tiene alguna fuente de ingresos familiares adicionales que les permite vivir con más decoro. El salario, empero, que supuestamente debería ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, es obviamente deficiente, y se refleja en las condiciones de vida del trabajador y su familia.

(2) Gambril, Mónica-Claire.- ob. cit. p. 44.

Los derechos laborales pueden clasificarse de la siguiente manera: Derechos que atañen a la seguridad social; los que implican un gasto monetario pagado directamente por la empresa al trabajador; y aquellos que se refieren a la duración de la relación de trabajo.

En cuanto a la seguridad social, el artículo 123, fracción XIV de la Constitución, especifica que: "Los empresarios no serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario".

En la fracción XV del mismo ordenamiento legal se establece: "Que el patrón estará obligado a observar... los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir los accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción,

cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso";

La fracción V determina: "Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un esfuerzo para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos".

Estas obligaciones patronales han sido subrogadas, casi en su totalidad, por el Instituto Mexicano del Seguro Social, siempre y cuando el patrón haya dado de alta al trabajador y esté al corriente en el pago de sus cuotas. Si por alguna razón el trabajador no está protegido por el Seguro Social o si éste último paga solamente una parte, como es el caso de la maternidad, la obligación recae directamente sobre el patrón, quien pagará el 100% de la cuota para aquellos trabajadores que ganan el salario mínimo. Dicha cuota varía según el salario que recibe el trabajador y según el riesgo de trabajo; entre más accidentes y enfermedades de trabajo existan en una industria, será más la cuota por trabajador.

La mayoría de los trabajadores de las maquiladoras están afiliados al régimen del Seguro Social; sin embargo, existe un número más o menos reducido de trabajadores que todavía no han sido inscritos en el IMSS, o que se han dado de baja a pesar de continuar la relación del trabajo. Generalmente el patrón tarda unos meses en dar de alta a un nuevo trabajador, y cuando la empresa no ocupa temporalmente los servicios de algunos trabajadores, los manda a sus casas a "descansar" y los dá de baja en el IMSS.

Los patrones no suelen cumplir sus obligaciones para con los trabajadores en lo que a maternidad y accidentes de trabajo se refiere, esto es, no permitir que las mujeres embarazadas trabajen, pagar el 20% del salario que no cubra el IMSS durante los tres meses de incapacidad, permitir que dedique dos períodos de media hora ala lactancia del recién nacido durante tres meses posteriores a su reingreso al trabajo, y con relación a los accidentes de trabajo, reinstalar a los trabajadores accidentados en sus mismos puestos de antes y/o con el mismo salario anterior.

Las disposiciones legales contenidas en los artículos 69, 71, 73, 74 de la Ley Federal del Trabajo establecen que: "Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de por lo menos un día de descanso con gose de salario íntegro y durante el año tendrá seis o siete días festivos de descanso

obligatorio; si el día de descanso semanal no es domingo, el trabajador tendrá derecho a que le paguen una prima de por lo menos 25% sobre el salario de los días ordinarios de descanso, empero, si así se hace, se pagará al trabajador a razón de 300% de su salario normal.

En los Artículos 76, 79, 80 y 81 del mismo ordenamiento legal se establece: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales y que aumentará anualmente en dos días laborales, hasta llegar a doce; después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan, durante el período de vacaciones. Las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente, a sus trabajadores, una constancia que indique su antigüedad y de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda a la fecha en que deberán disfrutarlo".

El artículo 87 señala: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que esté fuera".

Todos los trabajadores tienen un día de descanso a la semana, pero generalmente la mitad de ellos lo disfruta con gase de sueldo íntegro; los demás que trabajan a destajo, son privados injusticadamente de la séptima parte de su salario, ya que este tipo de pago se presta a ciertas confusiones. Normalmente los seis o siete días de descanso obligatorio son respetados. En cuanto al pago de tiempo extra solo algunas compañías maquiladoras lo hacen. Cuando menos la mitad de estos trabajadores laboran con frecuencia horas extras, a veces por decisión propia, ya sea para ganar el equivalente al salario mínimo o para superarlo, y a veces porque el patrón así lo requiere, y jamás les paga el doble o el triple, como se establece en la propia Ley.

Otro de los problemas dentro de al industria maquiladora es el derecho que los trabajadores tienen de tomar vacaciones y esto es debido a las diversas formas de contratación,

ya que el patrón no entrega anualmente una constancia que contenga la antigüedad del trabajador, por lo que resulta difícil determinar el período en el cual el trabajador deberá tomar las vacaciones. Por lo mismo, es difícil, que el trabajador se separe de al empresa, que demuestre qué parte del período vacacional y su prima le corresponde, conforme a su antigüedad.

Como podemos ver, no es que se niegue al trabajador el derecho de tomar vacaciones, sino que el patrón hace este tipo de omisiones para salir beneficiado.

En lo referente al reparto de utilidades, éste jamás se paga. Este problema se debe al sistema de contabilidad que lleva la compañía, es decir, la utilidad se mide a través de la renta gravable, empero, las declaraciones que presentan las compañías a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público registran pérdidas, y por lo tanto, no hay ninguna utilidad que repartir.

Por lo que hace a los derechos laborales que se refieren a la duración de la relación de trabajo, es el de mayor problema. Este comprende diversas clases de normas sobre la contratación, el ascenso, los derechos de antigüedad, capacitación y adiestramiento, etc..

En cuanto el derecho de preferencia que algunos trabajadores tienen sobre otros para ser contratados, el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, con fundamento en el artículo 123, fracción XIII de la Constitución, señala: "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no o estén".

El artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el incumplimiento del patrón "da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente, o se le indemnice con el importe de tres meses de salario".

El artículo 159 refiere: "Las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y, en igualdad de circunstancias, el que tenga a su cargo una familia". En este último caso, si el patrón organizó cursos de capacitación y adiestramiento, el trabajador más antiguo tendrá que demos-

trar que posee los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñar el puesto.

La pieza clave de esta legislación como podemos ver es, entonces, la antigüedad; uno de los principios básicos del derecho del trabajo es garantizar la estabilidad laboral, y de esta forma dar el carácter permanente de las relaciones de trabajo. De aquí que el objetivo de la estabilidad en el trabajo es, el de asegurar que el trabajador permanezca en su trabajo mientras subsista la materia del mismo y, garantizar el derecho de antigüedad del cual derivan prestaciones, tales como: recibir una indemnización mínima de tres meses de salario en caso de despido injustificado, tener preferencia para ascender a un puesto más alto, tomar vacaciones más prolongadas, y como el artículo 162 lo señala recibir una prima de antigüedad de doce días por cada año de servicio cuando el trabajador se separa de la empresa, ya sea en forma voluntaria después de quince años de servicios, por causas imputables al patrón, por incapacidad del trabajador, o en casos de conflictos económicos que hacen incosteable el negocio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 35, especifica que la relación del trabajo siempre será por tiempo indeterminado desde el momento en que comience a prestar servicio, a menos que se haya hecho un contrato por obra o tiempo determinado. Salvo las excepciones que la Ley señala, por las

cuales el patrón o el trabajador puede rescindir el contrato sin responsabilidad, el único normal por el que el patrón puede despedir al trabajador es por engaño de este último, es decir, que el trabajador o el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias se le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca. Dicha causa de rescisión deja de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador. Esta disposición ha sido objeto de abuso en la industria, ya que se despide al trabajador al término del período de prueba de 30 días, sin haber probado que hubo engaño por parte del trabajador, y lo vuelven a recontratar uno o dos días después, por un nuevo período de prueba. De esta manera, gran parte de los trabajadores laboran durante uno o varios años a base de este tipo de contratación.

Como mencionamos anteriormente, el artículo 35 señala que la contratación de trabajadores puede ser por obra o tiempo determinado. Llamados "eventuales" y los de tiempo indefinido, llamados "de Planta". Estos conceptos se definen de la siguiente manera: (3) "Para la existencia de un trabajo de planta, se requiere únicamente, que el servicio desempeñado aconstituya

(3) Ejecutoria de la 1a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Sindicato de Ferrocarrileros), toca 2903/36/1a, 3 de Septiembre de 1936.

una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de servicio meramente accidental...". La contratación de "eventuales", en cambio, se limita a aquellos casos en los cuales, según el artículo 36 y 37, "...lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar ;..." o sea, según el artículo 39, por todo el tiempo que subsista la materia que dió origen a la relación, lo que es bastante lógico, y sin embargo funciona de manera semejante que el período de prueba. Los empresarios de las amquiladoras contratan en la mayoría a "eventuales" para los trabajos de ensamblaje.

Las compañías argumentan que cada pedido que reciben de los Estados Unidos constituye un trabajo independiente, de naturaleza temporal, a pesar de que dichas compañías han sido creadas con el único fin de satisfacer estos pedidos y, de que tienen años haciendolo; sin embargo, nadie vigila que el patrón especifique con claridad cuál es la obra a desempeñar ni se le exigen pruebas que demuestren que dicho trabajo no sea normal o permanente.

Por lo que se refiere al trabajo de "planta", este no garantiza la estabilidad laboral, puesto que existe una serie de prácticas en la industria de la maquila que atentan directamente en contra de la permanencia de la relación de trabajo. Por ejemplo, el cierre repentino de las empresas maquiladoras, sin liquidar deudas de la empresa ni indemnizar

zar a los trabajadores.

Existen casos de maquiladoras que indemnizan a su personal antes de irse, como un gesto de buena voluntad y de honestidad; pero son contadas las empresas de este tipo. En la mayoría de los casos se cierran intempestivamente aún sin haber pagado salarios devengados; no es extraño que dejen también deudas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, etcétera.

Otro de los mecanismos del que se valen las empresas maquiladoras para deshacerse de los trabajadores de planta, es una disposición legal denominada suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, contenido en los artículos 427 al 439 en los que se provee la posibilidad de suspender, sin pago, parte o todo el personal durante un período de seis meses que es renovable, en caso de que una de las siguientes circunstancias así lo requiera:

"I.- La fuerza mayor o en caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física, o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos";

"II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón";

"III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado";

"IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación";

"V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón...".

La Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de estudiar toda la documentación presentada por el patrón y determinar si la situación es crítica que amerite la suspensión de las relaciones de trabajo. Al reanudar las operaciones, el patrón tiene obligación de llamar a los trabajadores que prestaban sus servicios en ella cuando la suspensión fué decretada; si se cierra definitivamente, tiene la obligación de indemnizarlos. Sin embargo, cuando la maquiladora solicita la suspensión o terminación colectiva de la relación laboral, se hace sin existir todas las pruebas necesarias para establecer si la empresa efectivamente está en crisis económica; así podemos citar que ocho empleadas que laboraban en la fábrica de ropa "Legar de México", fueron despedidas, por supuesta quiebra de la factoría sin ofrecerles ninguna liquidación, quienes declararon, refiriendose a los dueños de la factoría:

"Ambos nos amenazaron que si no aceptábamos la cantidad que nos ofrecían (un mes de salario), posteriormente no tendríamos ni esa cantidad. Ante el temor de no recibir nada, algunos compañeros no tenían otra solución más que aceptarlo. Como nosotras no aceptamos esta miserable liquidación, los propietarios de la fábrica nos expresaron: Como no quieren firmar su indemnización, no les vamos a dar nada posteriormente. Y recurran a quien sea, nosotros no le tememos a nadie". (4)

Denunciaron también, que para no pagar impuestos, los dueños de dicha empresa han inventado la quiebra de dicha compañía. Pero esto es falso, ya que continúan con la contratación de empleados. (5)

Por otro lado, cuando los dueños de maquiladoras, al volver a abrir sus puertas o cerrarlas definitivamente, nadie vigila que el aviso llegue al trabajador suspendido: esta responsabilidad recae exclusivamente en el patrón, ya que son contadas las maquiladoras que trabajan con un sindicato, y porque la Junta no le corresponde. Por lo tanto, esta

(4) Publicado en el diario "El Nacional", el 16 de febrero de 1989.

(5) Publicado en el diario "El Nacional", el 16 de febrero de 1989.

forma legal de contratación en la práctica también se presta a muchos abusos.

Como podemos ver, las normas de trabajo establecidas, en cuanto a contratación y a la relación de trabajo, definitivamente no se cumplen, toda vez que no se da preferencia a aquellos trabajadores que tienen a su cargo una familia; al contrario, la preferencia es para los trabajadores que no son el único sostén de su familia. En cuanto al derecho que confiere la antigüedad del trabajador para que ascienda a un puesto más alto en la maquila, en lugar de favorecerlo en su desempeño y ascenderlo de puesto, parece contribuir a lo contrario, ya que entre mayor antigüedad tenga el trabajador, obtiene menor salario, más suspensiones y su trabajo es menos calificado. Toda vez que las necesidades más importantes de los dueños de las maquiladoras son las de encontrar mano de obra no calificada que sea lo más barato, productiva y fácil posible. Por lo que predomina la tendencia de emplear mujeres jóvenes, con un nivel relativamente alto de estudios, sin experiencia laboral y que no sean jefas de familia, en virtud de que la oportunidad de una mujer joven es mayor que la de una mujer de 30 años de edad o más.

Las personas con un nivel alto de escolaridad, son de más fácil trato y la carencia de experiencia laboral es una ventaja cuando el trabajo es por excelencia esporádico,

rutinario y mal pagado.

Por otro lado, es difícil considerar que una joven que trabaja por primera vez y solo durante uno o dos años en la industria maquiladora sea una obrera. Además, en la medida que estas personas tengan escasa experiencia laboral, es más difícil que pueda desarrollar la conciencia y la organización de un obrero y exija sus derechos laborales. Por otro lado, una joven que aún no tiene hijos y el hecho de que haya podido estudiar sin necesidad de trabajar, implica que sus familiares tienen una situación económica lo suficientemente buena para permitir que sus hijos no trabajen, tienen menos compromisos económicos que los de un jefe de familia significando con ello que tienen menos necesidad de conservar o aumentar su salario.

La antigüedad no ocasiona ningún aumento en el salario, al contrario, hay más trabajadores de reciente ingreso a las maquiladoras que ganan más del mínimo que cualquier otro grupo de trabajadores con mayor antigüedad, por ejemplo un trabajador que lleva uno o dos años en una maquiladora tiene un trabajo considerado calificado, mientras que un trabajador que lleva entre cuatro y dieciséis años, se le considera semicalificado y difícilmente calificado. Otra medida indirecta de este fenómeno es en relación a la edad, se correlaciona con

el tiempo trabajando en la maquila, y nivel de especialización, esto es, que el porcentaje de trabajo calificado sube con el tiempo, es decir, de los 16 años hasta llegar a los 30 años, después de los cuales empieza de nuevo a bajar hasta considerar su trabajo no calificado, razón por lo que los trabajadores no permanecen mucho tiempo trabajando en sus empresas.

Se supone que como generalmente sucede en otras empresas mexicanas, los trabajadores con más antigüedad en la maquiladora deberían recibir un trato preferente en lo que a adiestramiento, ascensos y prestaciones se refiere. Para los empresarios de las maquiladoras, dichas normas industriales resultan contraproducentes, porque estas industrias no dependen en la mayoría de la experiencia acumulada de sus trabajadores; por lo tanto, resulta una pérdida el premiar la antigüedad en la industria de la maquila, de ahí que resulte necesario rotarlos, o mejor dicho, despedirlos después de un cierto tiempo, para que no se sientan que han adquirido derechos que el empresario no está dispuesto en respetar.

En cuanto a accidentes y enfermedades de trabajo dentro de la industria maquiladora, podemos decir que las enfermedades más comunes son causadas por el uso de sustancias irritantes o productos que originan polvos; los accidentes de trabajo más comunes son heridas en dedos y manos o su pérdida.

Según la tabla de enfermedades de trabajo señaladas en la Ley Federal son: enfermedades causadas por sustancias químicas o polvos que producen infecciones debidas a la inhalación de polvos de madera, algodón, óxido de hierro; enfermedades en las vías respiratorias por inhalación de gases y vapores; afecciones provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos o biológicos; enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos. Las enfermedades producidas por la postura y el ritmo de trabajo: trabajos en los que se realizan presiones repetitivas sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros), trabajos que requieren posturas forzadas como la de los sastres o contureras. Las afecciones de neurosis derivadas de la fatiga industrial son sufridas por trabajadores que se encuentran expuestos a ruidos y trepidaciones; trabajadores expuestos a la repetición del mismo movimiento; trabajadores que laboran a ritmos acelerados, etc...

Finalmente, en lo referente a la tabla de valuación de incapacidades permanentes de la misma Ley Federal del Trabajo, se especifica el grado de incapacidad que representa para el trabajador la pérdida de diferentes miembros del cuerpo, manos y dedos; pérdida completa de la movilidad articulares; de las rigideces articulares de trastornos funcionales de los dedos; parálisis completa o incompletas por lesiones de nervios periféricos. También habla de la pérdida o disminución permanente de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad

sea de elevada exigencia visual y aún cuando sea exigencia visual mediana o baja.

Muchos de los accidentes de trabajo se deben únicamente al cansancio del trabajador, sobre todo en el último día de trabajo semanal; de repente falla el sistema de coordinación inconciente y concurren accidentes aparentemente inexplicables. También el ritmo de trabajo y la monotonía provocan no solo trastornos en el sistema nervioso sino una serie de enfermedades psicosomáticas.

Otro problema médico que es común en todas las ramas de la industria maquiladora es el de la mala alimentación, que a veces produce condiciones de anemia y desnutrición. Provocando frecuentemente los desmayos, mareos y otros malestares que se deben al hecho de que los trabajadores no desayunan; a medio día, durante la media hora de comida, los trabajadores salen a la calle a comprar lo que se ofrece en los puestos móviles que se estacionan frente a las fábricas.

Un grupo de trabajadores en electrónica declararon lo siguiente:

"En esta empresa se usan materiales químicos peligrosos para la salud como son: el ácido nítrico, ácido hidrófluorídrico, ácido sulfúrico, ácido muriático, sosa cáustica, acetona, tricloretileno, freón, alcohol mathanol, ácido acético

glacial, etc.; tenemos conocimiento de que algunas de estas sustancias están prohibidas en los Estados Unidos, salvo con una verdadera protección para los obreros que las manejan, pues son causantes de varias enfermedades que a corto o largo plazo producen males incurables y hasta la muerte; además, un grupo grande de compañeras usan microscopios, que afectan el nervio óptico, y a algunas les han causado trastornos en la vista y cansancio mental. Cuando estas compañeras se sienten enfermas, optan por despedirlas sin darles la indemnización correspondiente y además carecen de un seguro profesional".

(6)

Las condiciones físicas de las maquiladoras de ropa son semejantes entre sí y están por debajo de las empresas electrónicas. Los locales son bodegas grandes; a veces hay ventanas pequeñas colocadas arriba del nivel de la vista de las personas, sin aire acondicionado ni música ambiental. Aparte de los problemas que son generales en todas las maquiladoras, las costureras sufren de várices, atrofiamiento del riñón y bursitis en el caso de las planchadoras. Corren el riesgo de perforarse un dedo con la aguja de la máquina, accidentes que son relativamente frecuentes debido a la gran velocidad con que cosen: después de colocar la tela debajo

de la aguja, aceleran la máquina al máximo jalando y dirigiendo la tela con ambas manos y brazos: por cualquier descuido resulta fácil de que la mano siga el curso de la tela hasta la aguja.

Es en este aspecto donde también las maquiladoras tienen graves fallas que van en contra de sus trabajadores.

Las violaciones al derecho laboral fundamental de seguridad en el trabajo son tan graves como remuneración, puesto que para exigir que se respeten todas las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores el requisito "sine qua non" es la estabilidad en él.

El trabajador difícilmente puede exigir su filiación inmediata al IMSS si está contratado temporalmente, o su día de descanso semanal con pago íntegro de su salario, o el pago de horas extras, vacaciones, reparto de utilidades, etc.. Una protesta por los daños físicos o psicológicos causados por el trabajo en la maquila, o una petición de reinstalación después de un accidente con el mismo salario anterior, podría terminar con el despido del quejoso.

La Ley Federal del Trabajo es respetada en la medida en que el gobierno está dispuesto a imponerla y los trabajadores a reclamarla. Hasta ahora, ninguna de estas fuerzas se

ha podido imponer, con la consecuencia de que siguen aumentando el ritmo de trabajo, de inseguridad del mismo, la neurosis y somatización, y la baja absoluta de los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo, dando como resultado el deterioro humano de estas personas.

b).- ATRIBUCIONES Y FUNCIONAMIENTO DE LA AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA VIGILANCIA Y APLICACION DE LAS NORMAS LABORALES

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene la facultad, entre otras muchas, la establecida en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la cual en lo relativo dispone:

"I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas de la Administración Pública Federal contenidas en el artículo 123 y demás relativos en la Constitución Federal...".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 540, establece como funciones de la Inspección del Trabajo las siguientes:

"I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

"II.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimiento;

IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V.- Los demás que le confieren las leyes.

La Inspección del Trabajo la llevan a cabo los inspectores locales (en el caso de las maquiladoras en la frontera) quienes vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la Ley y sus Reglamentos, mediante visitas periódicas que hacen a las empresas durante las horas de trabajo. Ellos levantan una acta por cada inspección, haciendo constar en la misma las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregando una copia a las partes y turnarla a la autoridad correspondiente.

En caso de que el inspector encuentre alguna irregular-

ridad lo hará saber a la autoridad correspondiente, quien a su vez mandará un escrito a la empresa responsable para que corrija dichas irregularidades. Si a pesar de ello la empresa persiste, se hará acreedora a una sanción económica que será fijada de acuerdo a la falta cometida.

De los artículos mencionados, podemos decir que esa vigilancia es relativa, toda vez que las autoridades laborales mexicanas; entre ellos la Inspección del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, no cuenta con los recursos financieros ni humanos capaces de inspeccionar y obligar mediante acciones coactivas, el cumplimiento de las disposiciones laborales aplicables, como lo son las señaladas en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

"El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;

IV.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y monto del salario;

VII.- El día y el lugar de pago del salario;

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley; y

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón".

Así como las señaladas en los artículos 391 y 394 del mismo Ordenamiento Legal, entre otros.

Frecuentemente las empresas maquiladoras rehuyen el reconocimiento al derecho de antigüedad de los trabajadores, entre otros, mediante suscripción de contratos de 28 y 30 días, no obstante que dichos contratos carecen de relevancia jurídica.

En cuanto a los salarios de los trabajadores de la maquila no son los prescritos por la Ley Federal del Trabajo,

como lo son los salarios mínimos generales y profesionales. Lo mismo ocurre con los despidos sin justa causa, el pago de indemnizaciones; por lo que los empresarios siempre están violando la Ley y como consecuencia de ello, explotando a los trabajadores.

Por lo que hace a la Junta de Conciliación y Arbitraje funciona como mediador entre la empresa y los trabajadores, y oficialmente su función primordial es la de ser un recurso de protección para los trabajadores contra los abusos y violaciones por parte de los patrones.

Sin embargo, no todas las demandas y conflictos son registrados. Existe una serie de filtros o instancias para que los trabajadores o sindicatos se desistan o pacten convenios antes de poner sus demandas en los Libros de Gobierno de la Junta.

De acuerdo con algunas estadísticas, encontramos que, únicamente un 10% de los conflictos individuales que se generan en las plantas maquiladoras llegan a los tribunales; esto es así, ya que como se señala, la empresa logra persuadir al trabajador al decirle que si entablan algún juicio difícilmente podría ganar; asimismo, le hace ver que dichos juicios son prolongados e implican gastos que posiblemente el trabajador no pueda pagar, pero además, le hace ver que si él entabla

un juicio contra la empresa, esta podría boletinar su nombre en otras empresas para que ninguna acepte darle trabajo.

Esta práctica la prohíbe la Ley Federal del Trabajo en el artículo 133, fracción IX. (7) Pero sin embargo, si persiste y declara que llevará a cabo el juicio, la empresa le hace una proposición económica de tal manera que antes de que se registre la demanda en la Junta de Conciliación y Arbitraje, el trabajador y la empresa llegan a un "convenio" que, en todos los casos resulta ser una cifra inferior a la demandada por el trabajador. De esta manera la empresa maquiadora le hace ver que con dicho convenio le ha ahorrado tiempo y una serie de gastos, ya que si el obrero gana el juicio ha perdido todo en menos del abogado y gastos generados por el juicio.

Por otro lado, si bien es cierto que la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y la que depende de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, resuelven los problemas obrero-patronales antes de llegar a los Tribunales, es decir, antes de que se

(7) Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo: Queda prohibido a los patrones: Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados - del trabajo para que no les vuelva a dar ocupación;.... .

inicie la litis, impidiendo que estos se colmen de asuntos, también es cierto que son insuficientes para resolver todos los problemas obrero-patronales.

La Procuraduría Federal del Trabajo, cuenta con 92 Procuradores auxiliares en todo el país, 60 sólo para el Distrito Federal, y la que depende del Departamento del Distrito Federal, con solo 8 Procuradores auxiliares del Titular. Sin embargo, es aquí donde surgen las diferencias importantes.

La procuraduría Federal, con 60 auxiliares directos del Procurador, ve apenas unos mil juicios anuales, mientras que la Local, con 8 Procuradores auxiliares dá curso a más de 4 mil asuntos cada año.

Si consideramos que la población trabajadora tan solo del Distrito Federal rebasa los 4 millones que desde luego requieren atención de parte de las autoridades, siendo indispensable que esa atención se les proporcione de la manera más expedita y eficaz posible, resulta necesario ampliar las funciones y dotar a ambas Procuradurías de mayor personal capacitado y suficiente para cumplir con las mismas.

Es imprescindible modernizar estos instrumentos para defender en forma eficaz los derechos de los trabajadores mexicanos.

Por otra parte, la Comisión Intersecretarial que contempla el artículo 32 del Decreto del 15 de agosto de 1983, en la que participan varias Secretarías, incluyendo la del Trabajo y Previsión Social, debiera a nuestro entender, tomar conocimiento en este tipo de irregularidades que han sido reiteradamente denunciadas por los organismos sindicales regionales.

c).- NECESIDAD DE UNA ADECUADA REGLAMENTACION EN EL TRABAJO
DENTRO DE LA INDUSTRIA AMQUILADORA.

La legislación mexicana en los campos laboral, mercantil, fiscal y otros, más aún en su aplicación, es marcadamente favorable al capital extranjero, las empresas y empresarios, al mismo tiempo que disminuyen los derechos de los trabajadores mexicanos.

El Decreto del 15 de Agosto de 1983 fue la base de la expansión de la industria maquiladora en México, particularmente en la frontera norte, durante los años de 1984 y 1985 casi se duplicó el número de maquiladoras y se cuadruplicó el número de trabajadores.

Dicho decreto está destinado al fomento y operación de la Industria Maquiladora y no para la defensa de los intereses del país y de los trabajadores.

Se subraya la importancia de la Industria Maquiladora como generadora de empleos por su propia naturaleza, considerando que normalmente las operaciones de ensamble son intensivas en mano de obra.

Al introducir esta industria al país en 1965 y 1966, el Gobierno Mexicano procuró abatir el serio problema del desempleo en la zona fronteriza con los Estados Unidos; sin embargo, el régimen legal que regula las relaciones laborales no contempla disposiciones ni aplicación particulares respecto de las empresas maquiladoras, siendo la Ley Federal del Trabajo la base de dicho régimen. Por lo que resulta necesario someter la existencia y funcionamiento de dicha empresa al Régimen Jurídico Mexicano. Exigir el respeto a nuestra Ley Federal del Trabajo en cuanto a los derechos de los trabajadores a la contratación colectiva, al salario profesional, a las indemnizaciones por despido, accidentes de trabajo, enfermedades profesionistas.

Debe establecerse un elemento imperativo respecto de la debida observancia de la Ley laboral, cuestión que amerita una preocupación, puesto que ni los derechos sindicales ni los salarios mínimos, son en dichas industrias observadas como regla general.

Respecto a la declaración de terminación de un programa

de maquila sigue habiendo ausencias importantes. No hay garantías para los derechos laborales, pues es ampliamente conocido que dichas empresas trabajan con maquinaria liviana de fácil retiro, y muchas veces empresarios "golondrinas" desaparecen de sus bodegas generalmente rentadas, dejando pendientes derechos laborales y prevencionales de sus trabajadores. Lamentablemente no hay una fianza o garantía para cubrir este tipo de ilícitos que causan grave daño a los sectores laborales de la frontera principalmente.

En esta misma línea, en materia de adiestramiento tampoco hay una clara exigencia al respecto. La experiencia es desalentadora, pues la obligación de capacitar en la realidad se ha concretado en aportes que las empresas maquiladoras entregan anualmente a las Cámaras de Comercio locales, sin que tales Organismos efectúen programas de adiestramiento al personal que labora en estas plantas.

Por otro lado la tendencia a contratar jóvenes que aún no cumplen los 23 años de edad, y su consiguiente despido una vez que cumplen tal edad, es un signo negativo que evidencia una deshumanización que no es contemplada por el decreto antes referido.

En los contratos individuales que celebran estas empresas, pueden leerse cláusulas tan injustas como la de

dar por terminado el contrato cuando el trabajador no se presenta a laborar a las 24 horas de ser llamado a cumplir su jornada de trabajo.

Otro elemento que ha quedado en la ambigüedad es el referido a la suspensión de labores previstas en la Ley.

En atención a que el ritmo de producción de operación no depende de la empresa, sino del volúmen de materia que reciba de acuerdo con la demanda correspondiente, las partes convienen expresamente en que además de las causas de suspensión de labores señaladas por la Ley, serán causas de suspensión temporal del contrato:

"a).- La alza de materia prima por cualquier causa, inclusive cuando demore su entrega en las aduanas".

Supeditar al trabajador a causas de fuerza mayor imputables a él, obligándolo por tanto a no trabajar y dejar de percibir su sustento, es atentar contra los derechos de la clase trabajadora.

Debido a esta condición de trabajo de las maquiladoras por que las empresas norteamericanas, dejan de operar, o porque no hacen pedidos a estas plantas, sería bueno para los trabajadores mexicanos, que las autoridades laborales exigieran una

fianza para poder contratar con los obreros canalizada a través de NAFINZA para evitar que los empresarios abandonen a su suerte a los trabajadores rehuendo al pago de su indemnización y prestaciones a que tiene derecho, como lo establece expresamente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 28.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La industria maquiladora ha crecido con gran rapidez y ocupa gran ventaja en comparación con otros países en donde se ha establecido este tipo de industrias por los salarios relativos que se pagan en México, por el conjunto de ventajas geográficas, económicas y políticas.

SEGUNDA.- La evolución de este tipo de industria se ve influida tanto por factores inherentes a la economía y a políticas norteamericanas, como otros de origen mexicano. Norteamericanas en cuanto al tipo de empresa, localización, tamaño del establecimiento y duración de la instalación. Sin embargo, el papel del gobierno mexicano a través de la creación de una infraestructura básica y de una legislación capaces de permitir el desarrollo de actividades de subcontratación en México fué de fundamental importancia.

TERCERA.- La política del gobierno mexicano de facilitar el establecimiento de las maquiladoras norteamericanas es cuestionable, no solo porque no pueden contribuir a resolver el problema del desempleo ya existente en la población económicamente activa de la frontera, sino también porque se ha creado un nuevo sector de población que había sido económicamente inactivo.

CUARTA.- Las maquiladoras han venido a significar la pauperización progresiva de al clase obrera; la reducción

absoluta del salario del trabajador, la pérdida paulatina pero constante de las condiciones básicas laborales, la estabilidad en el trabajo por medio de contratos de prueba y/o temporales, conflictos económicos y despidos; no ofrece oportunidades de mejoramiento laboral; y el empeoramiento de las condiciones inadecuadas de seguridad y organización del trabajo en este tipo de empresas que dan lugar a una serie de enfermedades y accidentes de trabajo que afectan considerablemente al trabajador y a su familia.

QUINTA.- La política laboral "sui generis" de las maquiladoras a través del instrumento principal de la "inmigración", han creado su propia "oferta" de mano de obra, que solo puede ser utilizada en este tipo de industria, esto es, la fuerza de trabajo minuciosamente escogida, de tal manera que sea la más barata, productiva y fácil posible que viene a ser el de las mujeres jóvenes, quienes trabajan por menos salario que los hombres y no les interesa aumentar sus ingresos, puesto que no tienen responsabilidad económica. Además, como este resulta ser su primer trabajo, su conciencia de obrera aún no se desarrolla, por tanto, resulta difícil que se organice para exigir mejoras laborales.

SEXTA.- La preferencia por la trabajadora ha ocasionado un desequilibrio en relación con el empleo entre hombres y mujeres; una ruptura en la estructura familiar tradicional,

ya que con esta institución la mujer suele ser el sosten económico de la familia. Y aún cuando no existe una base sólida para afirmar que este cambio sea la causa de algunos desajustes sociales, la verdad es que en la frontera norte del país se han agudizado los problemas de delincuencia, drogadicción y alcoholismo.

SEPTIMA.- Lo más grave es que el tiempo de vida laboral de la mujer disminuye rápido porque sobrevienen colapsos nerviosos, ceguera progresiva, sobre todo en la maquila de partes electrónicas; además, como característica general, propicia la rotación del personal con el fin de evitar que se acumulen los derechos de antigüedad.

OCTAVA.- Las condiciones de trabajo en este tipo de industria son claramente inferiores a las especificadas por la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto es conveniente brindar protección a los trabajadores mexicanos.

NOVENA.- Es necesario que el gobierno mexicano adopte medidas para la organización sindical y rescatar los derechos de sus agremiados; que establezca la responsabilidad de las autoridades de trabajo todas las instancias estatales frente a esta forma de explotación del trabajo asalariado con empresas extranjeras.

DECIMA.- Al parecer no es que no existan instrumentos legales sobre la industria maquiladora de exportación; lo que ocurre es que el principal de ellos está concebido para el fomento y operación de la industria, más no para la defensa de los trabajadores del país.

DECIMA PRIMERA.- La incursión de México al mundo de las maquiladoras obliga a una revisión de las leyes jurídicas que rigen el elemento principal de la producción de la riqueza, es decir, el trabajo, de tal manera que se adecúe a las necesidades que vive actualmente el trabajador en la industria maquiladora.

DECIMA SEGUNDA.- Por tal motivo es necesario la creación de un capítulo más en la Ley Federal del Trabajo, dentro de los Trabajos Especiales que regule exclusivamente las actividades de la Industrias Maquiladoras, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y salud, de una mayor estabilidad en el empleo y mayor apoyo por parte de los sindicatos y autoridades laborales a los trabajadores de estas industrias.

DECIMA TERCERA.- Que las empresas maquiladoras se comprometan a permanecer en el país para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y dejen de ser capital "golondrina". Asimismo, se respeten los derechos de los trabajado-

res, la contratación colectiva, el salario profesional, las indemnizaciones por despido, accidentes y enfermedades de trabajo.

DECIMA CUARTA.- Se debe obligar a este tipo de industrias a establecer un depósito como garantía que cubra cuando menos los tres meses de indemnización a que tiene derecho cada trabajador cuando cierra una empresa maquiladora.

DECIMA QUINTA.- Recientemente el Secretario del Trabajo y Previsión Social, informó el inicio de un proyecto de una Nueva Ley Federal del Trabajo. La revisión a la actual Ley Federal del Trabajo será a cargo de una Comisión compuesta fundamentalmente por empresarios y trabajadores. Sería bueno que en tal proyecto se tomaran en cuenta las consideraciones anteriormente expuestas.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARGOMEDO Miguel Angel.- "El Monopolio de la Tierra en Apoyo de la Industria Maquiladora: Transnacional y sus Efectos en la Relación Campo Ciudad". Sociedad Interamericana de Planificación, México, 1982.
- 2.- ALDERETE, Manuel.- "Imagen de la Industria Maquiladora: Chihuahua, Chihuahua, Asociación de Maquiladoras A.C.". Desarrollo Económico del Estado de Chihuahua, 1985.
- 3.- ARANDA, Oscar y Escalante de Aranda Margarita;- "Las Empresas Maquiladoras en México; Implicaciones Económicas y Jurídicas". En Análisis de algunos Problemas Fronterizos y Bilaterales entre México y los Estados Unidos. UNAM, México, D.F., 1982.
- 4.- BAEZ Rodríguez, Francisco.- "Maquiladoras e Integración Subordinada". Economía de Finanzas. Noviembre de 1983.
- 5.- BALLI González, Federico.- "Proyecto de Investigación Sobre la Industria Maquiladora en México: Bosquejo para Discusión". El Colegio de México, México, 1979.
- 6.- BUSTAMANTE, Jorge A.- "El Programa Fronterizo de Maquiladoras: "Observaciones para una Evaluación", en Foro Internacional, Vol. XVI, No. 2, Octubre-Diciembre, de 1975.

- 7.- CARRILLO Viveros, Jorge.- "Las Maquiladoras en la Frontera: Algunas Consideraciones para su Evaluación"; Revista de Ciencias Sociales y Humanas, Vol. 2, No. 4, México, 1981.
- 8.- CARRILLO Viveros, Jorge.- "Conflictos Laborales en la Industria Maquiladora, Tijuana, Baja California". Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México. México, 1985.
- 9.- CARRILLO Viveros, Jorge.- "Información Sobre Maquiladoras en el Area Fronteriza México-Estados Unidos e Intención del Capitalismo. UNAM, Ciencias Políticas. México, 1980.
- 10.- CARRILLO Viveros, Jorge.- "Mujeres Fronterizas en la Industria Maquiladora". Secretaría de Educación Pública, Dirección General de Publicaciones. México, 1985.
- 11.- CORONA Renteria, Alfonso.- "La Industria de la desigualdad", en Economía Informa. Noviembre de 1985.
- 12.- GAMBRILL, Monica-Claire.- "La Nueva División Internacional del Trabajo: Industrialización Vía Maquiladoras", en Tercer Mundo y Economía Mundial, Vol. I, No.2, Enero-Abril de 1982.
- 13.- KOWARZYK W. Stanislaw A.- "El Establecimiento y la Operación de las Maquiladoras en México", en Ejecutivos de Finanzas, Vol. XIII, No. 9. Septiembre de 1984.
- 14.- MIER Y TERAN, Enrique.- "Industria Alimentadora de Maquiladoras", en Ejecutivos de Finanzas.- Vol. XIII, Mayo de 1984.

- 15.- MUNGARAY L., Alejandro.- "Maquiladoras, Prueba de Fuego", en Economía Informa. Enero de 1983.
- 16.- MARTINEZ DEL CAMPO, Manuel.- "Ventajas e Inconvenientes de la Actividad Maquiladora en México", en Comercio Exterior, Vol. 33, No. 2, Febrero de 1983.
- 17.- PALERM, Armando.- "Perspectivas de las Maquiladoras de Exportación en México", en Ejecutivos de Finanzas, Julio de 1985.
- 18.- RIVAS F., Sergio.- "La Industria Maquiladora en México: Realidades y Falacias", en Comercio Exterior, Vol. 35, NO. 11, Noviembre de 1985.
- 19.- RIVERA Ríos, Miguel A.- "La Industria Maquiladora y su Incidencia en la Balanza de Pagos de México. México 1960-1970.
- 20.- TRUEBA Urbina, Alberto.- "Nueva Ley Federal del Trabajo". Editorial Porrúa, de 1980.
- 21.- TRUEBA Urbina, Alberto.- "Nuevo Derecho del Trabajo". Edición 1970-1980.
- 22.- TRUEBA Urbina, Alberto.- "Ley Federal del trabajo de 1970: Reforma Procesal de 1980", Editorial Porrúa, México, 1981.
- 23.- TRUEBA Urbina, Alberto.- "Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1989.

- 24.- VILLALOBOS Calderon, Liborio.- "La Industria Maquiladora Extranjera en México: Mal Necesario de una Sociedad Subdesarrollada. Centro de Relaciones Internacionales, UNAM, México, 1973.
- 25.- VARGAS Martínez, Gabriela.- "Las Maquiladoras y la Frontera Norte, en Hacienda Federal, Enero-Febrero de 1986.

REVISTAS CONSULTADAS

- 1.- Grupo Editorial Expansión.- "Las Maquiladoras Punta de Lanza para la Frontera Norte. 8 de Junio de 1983.
- 2.- North American Congress on Latin America.- "Las Maquiladoras en México: La Nueva Lanza del Imperialismo". Berkeley, California, 1975.
- 3.- Periodico El Nacional, del día 16 de Febrero de 1989.
- 4.- Perodico El Nacional, del día 11 de Abril de 1989.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. México, 1989.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1989.
- 3.- Ley Aduanera, publicada en el Diario Oficial del 30 de diciembre de 1981.
- 4.- Reglamento de la Ley Aduanera, publicado en el Diario Oficial del 18 de junio de 1982.
- 5.- Reglamento del Párrafo Tercero del Artículo 321 del Código Aduanero de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial del 17 de mayo de 1971.
- 6.- Reglamento del Párrafo Tercero del Artículo 321 del Código Aduanero de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial del 31 de octubre de 1972.
- 7.- Reglamento del Párrafo Tercero del Artículo 321 del Código Aduanero de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial del 27 de Octubre de 1977.
- 8.- Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación, publicado en el Diario Oficial del 15 de Agosto de 1983.