



78
2e
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

**LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA Y EL
CONOCIMIENTO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.
EL CASO DE UN GRUPO DE OBRERAS DE LA
INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION
EN LA CD. DE HERMOSILLO, SON. 1993.**

T E S I S A

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN SOCIOLOGIA

P R E S E N T A :

MA. ELISA VILLAESCUSA VALENCIA

ASESORA: MTRA. AURORA TOVAR

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

A HERLINDA (Q.P.D.) Y NACHO, MIS PADRES.

**A LAS OBRERAS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION, FUENTE DE
INSPIRACION DE ESTE TRABAJO.**

**A MI AMIGA Y CASI HERMANA, ROSA MA. GONZALEZ JIMENEZ (LA GUERA) QUIEN ME
ENSEÑO A TENER CONFIANZA EN MI MISMA, ENTRE MUCHAS OTRAS COSAS.**

AGRADECIMIENTOS:

A mis maestros de la Segunda Opción: Aurora Tovar, Antonio Hernández, Sergio Colmenero, Mónica Guitián y Carlos Gallegos.

A mis queridos compañeros del curso: Georgina, Martha, Pilar, Rosa Ma., Amelia, Rocio, Pablo, Jaime, Enrique y Bernardo por el apoyo y ánimo que siempre recibí de ellos.

A mi asesora, Mtra. Aurora Tovar, quien me sacó del atolladero con sus conocimientos y paciencia.

A mi amigo, Carlos Martínez de la Torre, por sus atinadas observaciones en la revisión del análisis estadístico.

A la Mtra. Carmen Guitián, por su esfuerzo de mantener la Segunda Opción y su apoyo en los trámites administrativos.

A mi amiga, Elena Tapia Fonllem por sus observaciones en la parte final del trabajo.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I. 5

1. La fuerza de trabajo femenina desde la perspectiva de género. 5

CAPITULO II 19

2. La industria maquiladora de exportación y la incorporación de la fuerza de trabajo femenina. 19

2.1 Características de la empresa AMP, de Hermosillo, Sonora. 25

2.1.1 Aspectos generales de la producción 26

2.1.2 Recursos humanos y puestos de trabajo 27

2.1.3 Salarios y prestaciones 28

2.1.4 Jornada de trabajo 30

2.1.5 Sindicato de AMP 30

CAPITULO III 34

3. Análisis del perfil socioeconómico, historia laboral y del conocimiento sindical de la muestra de obreras de AMP. 34

3.1 Perfil socioeconómico 34

3.2 Historia laboral 37

3.2.1 Percepción laboral 38

3.3 Conocimiento sindical 41

3.3.1 Expectativas sobre el sindicato 44

3.3.2 Relación: perfil socioeconómico y grado de conocimiento sindical. 46

RESUMEN 55

CONCLUSIONES 55

BIBLIOGRAFIA 61

ANEXOS 65

INTRODUCCION

En este trabajo se presentan los resultados de la investigación desarrollada en los meses de diciembre de 1993 y enero de 1994 en la ciudad de Hermosillo, Sonora.

El objetivo general de este estudio es mostrar la evidencia empírica que se encontró a través de la aplicación de una encuesta a 65 obreras de la empresa maquiladora de exportación llamada AMP, relativa a su perfil socioeconómico, historia laboral y conocimiento sindical.

Con los resultados obtenidos, no se pretende generalizar a la totalidad de las obreras que laboran en las plantas maquiladoras de la ciudad de Hermosillo, Sonora, mucho menos hacia el resto de las obreras que trabajan en este tipo de industria en la zona fronteriza.

Sin embargo, el trabajo en sí mismo permite tener un primer acercamiento y reconocimiento a esa realidad.

En el capítulo I, se presenta una breve exposición teórica que busca servir de marco de referencia para la presentación de los hallazgos de investigación; en el capítulo II, se exponen algunas características generales de la incorporación de las mujeres en la Industria Maquiladora de Exportación, finalizando este capítulo con las características de la empresa AMP donde se aplicó el cuestionario; en el tercer y último capítulo, se presentan los resultados de la encuesta y, finalmente, las conclusiones.

METODOLOGIA

Considerando que no existe información registrada sobre el conocimiento sindical que poseen las obreras en la localidad de Hermosillo, Sonora, se determinó la conveniencia de realizar un estudio empírico a partir del diseño y aplicación de una encuesta a mujeres obreras que laboren en la maquiladora. (anexo 3).

Esta encuesta se diseñó en tres apartados básicos que son los siguientes: 1) Datos generales de la obrera encuestada, 2) Historia laboral, y 3) Sindicato y derechos.

La selección de los 65 casos de la muestra se realizó a través de cuotas definidas por antigüedad y salario con objeto de garantizar la mayor representatividad y el menor sesgo de la muestra. Las 760 obreras de la empresa se encuentran ubicadas en tres niveles de acuerdo a la antigüedad y el salario: al nivel "A" corresponden aquellas que tienen desde un día hasta un mes; en el nivel "B" se concentran aquellas que tienen desde un mes y un día hasta siete meses y en el nivel "C" se encuentran las que tienen desde siete meses y un día en adelante dentro de la empresa.

Se eligió a 20 trabajadoras de cada uno de los niveles del turno matutino y 10 del nivel "B" y "C" del turno vespertino, ya que no existen trabajadoras del primer nivel en ese horario ("A").

El total de cuestionarios entregados a ellas fueron 80, de los cuales se rescataron 65. Se les explicó en pequeños grupos la forma de llenar el cuestionario y aclarar dudas sobre el mismo y se les dió el plazo de 24 horas para su entrega.

La empresa AMP, se eligió por dos características importantes: la primera por ser la empresa dedicada a la elaboración de productos eléctrico-electrónicos con mayor personal femenino en la producción directa, y la segunda por las facilidades que otorgó la empresa para la aplicación del cuestionario dentro de la fábrica.

Con objeto de complementar la información, se diseñó un cuestionario el cual se aplicó al Jefe de Recursos Humanos de la empresa. (anexo 2). También se realizaron entrevistas semi-estructuradas a funcionarios relacionados con la Industria Maquiladora en el estado como lo son: el administrador de Recursos Humanos del *Plan Albergue, Sonora* y el Presidente de la *Asociación de la Industria Maquiladora de Hermosillo, Sonora*.

Se entrevistó a la Secretaria General del Sindicato Unico de Trabajadores de Empresas Maquiladoras del Municipio de Hermosillo, CTM y al Asesor Legal de la CTM local.

Los resultados, como se dijo anteriormente, se encuentran en el tercer capítulo.

CAPITULO I

1. La fuerza de trabajo femenina desde la perspectiva de género

Con el fin de contar con herramientas teóricas que nos ayuden a explicar nuestro objeto de estudio, este capítulo se inicia puntualizando la diferencia que existe entre los Estudios de la Mujer o Feministas y los Estudios de Género, ya que el presente trabajo pretende ubicarse dentro de esta última perspectiva.

Los Estudios de la Mujer o Estudios Feministas, surgen en las últimas dos décadas en los países altamente industrializados tales como Inglaterra, Francia y Estados Unidos. El objetivo de esta iniciativa intelectual, era y es, como lo plantea la investigadora argentina, Mabel Bellucci, "democratizar aquellos espacios productores de conocimiento, en donde las mujeres no se sienten representadas por ser excluidas como sujetos y objetos de estudio".⁽¹⁾

Los grupos feministas y el movimiento de mujeres altamente intelectualizado de la época, jugaron un papel fundamental para el impulso de esta empresa en los espacios académicos, sobre todo en las universidades.

La misma autora dice:

"Su impacto (de los Estudios de la Mujer) se traduce básicamente en el campo humanístico de las ciencias sociales, focalizándose más en ciertas disciplinas: historia, antropología, letras, ciencias de la comunicación, sociología, derecho, psicología, etcétera. Se definiría entonces como una corriente interdisciplinaria y multidisciplinaria con un carácter heterogéneo en sus marcos teóricos metodológicos e

⁽¹⁾ Mabel Bellucci. "De los estudios de la mujer a los estudios de género: han recorrido un largo camino...". En *Las Mujeres en la Imaginación Colectiva. Una Historia de Discriminación y Resistencias*. Ed. Paidós, Argentina. pag.27.

*instrumentales.*¹²⁾

Según la autora, los Estudios de la Mujer se han perfilado hacia:

- Cuestionar, resignificar y recategorizar el conocimiento científico existente, como patrimonio masculino, y que oculta el compromiso de la investigación con supuestos básicos sobre la inferioridad de las mujeres, donde son excluidas y omitidas como sujetos y productos de hechos y conocimientos, o incluidas de forma subordinada bajo parámetros masculinos.

- Analizar críticamente los supuestos básicos de cada cuerpo disciplinario para proponer nuevas categorías analíticas y marcos teóricos particulares - en cuanto a la desigualdad de género- y globales -en cuanto a todas las formas de desigualdad social-.

- Constituirse como un medio necesario y básico para difundir los intereses, las demandas y los logros del colectivo femenino dentro del movimiento social de mujeres y dentro de otros movimientos autogestivos de contestación. Esta situación permitiría (y ha permitido, desde nuestro punto de vista) aproximar la brecha existente entre la producción intelectual de las académicas e investigadoras y el mundo activo de las agrupaciones de base femeninas, mixtas y feministas.

- Producir y abordar nuevas temáticas desde la perspectiva teórica de las mujeres.

¹²⁾ Ibid. pag. 31.

Sin embargo, con el correr de los años, los Estudios de la Mujer fueron catalogados como unidireccionales y limitados, ya que únicamente contemplan una parte del todo, en este caso a las mujeres, excluyendo de su análisis al género masculino y las interrelaciones entre ambos sexos. Se impone en estos estudios una tendencia que se denomina "mujerismo", que significa analizar a las mujeres solamente a partir de las variables de género femenino.

Bellucci acota al respecto:

"...a partir de los resultados obtenidos en la producción de conocimientos y las experiencias acumuladas en los Estudios de la Mujer, se comienza entonces a perfilar una corriente más abarcadora e incluyente que busca nuevas formas de construcciones de sentido que permitirán por un lado avanzar integrando ahora la "dialéctica de los sexos", y por otro desmontar el apartheid y encapsulamiento de la visión del mujerismo. Hablamos entonces de los Estudios de Género."⁽³⁾

Es así que en la década de los 70's,:

"El feminismo académico anglosajón impulsó el uso de la categoría género (...) con el fin de diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología. Además del objetivo científico -una mejor comprensión de la realidad social-, estas académicas tenían un objetivo político: destacar que las características humanas consideradas "femeninas" eran adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse "naturalmente" de su sexo."⁽⁴⁾

De esta manera, surgen los Estudios de Género, que Marta Lamas en la obra citada, considera que el término tiene otra connotación en castellano, pues en

⁽³⁾ Op.cit. pag.48.

⁽⁴⁾ Marta Lamas. "Algunas dificultades en el uso de la categoría género". Mimeo. Sin fecha. pag.1.

inglés el término "gender" está únicamente relacionado con el sexo: masculino o femenino, mientras que en nuestra lengua tiene varias acepciones, ya sea para las personas, animales o cosas. Y por ello se torna difícil utilizar adecuadamente esta categoría.

En los 90's, según la revisión que Lamas realizó de diferente literatura sobre el tema, concluye que la categoría "género" se convirtió en sinónimo de "sexo" y en específico a las mujeres, al sexo femenino.

Para concluir este punto, Teresita de Barbieri ⁽⁵⁾ señala claramente, cuales son las diferencias entre ambos estudios:

"Convendría distinguir ..().., dos posturas diferentes que han acompañado a la investigación sobre las mujeres: una que centra el objeto de estudio en las mujeres, es decir, en generar, acumular y revisar información e hipótesis sobre las condiciones de vida y de trabajo, la creación y la cultura producida por las mujeres. Otra que privilegiaría a la sociedad como generadora de la subordinación de las mujeres"

Para la segunda postura, las premisas más generales son:

" a) la subordinación de las mujeres es producto de determinadas formas de organización y funcionamiento de las sociedades. Por lo tanto, hay que estudiar la sociedad o las sociedades concretas.

b) no se avanzará sólo estudiando a las mujeres, el objeto es más amplio. Requiere de analizar en todos los niveles, ámbitos y tiempo las relaciones mujer-varón, mujer-mujer, varón-varón."⁽⁶⁾

⁽⁵⁾ Teresita De Barbieri. "Sobre la Categoría Género". En Revista Interamericana de Sociología No. 2 y3. Segunda Época. Ed. Asociación Mexicana de Sociología. México, D.F. 1992. pag.150.

⁽⁶⁾ Ibid. pag. 150

Para De Barbieri, ambas posiciones son válidas, en cuanto han aportado a las ciencias sociales conocimientos acerca de las mujeres, como objetos y sujetos de estudio. Pero considera que ambas, adolecen de un rigor académico que no permiten hablar propiamente de una teoría. La autora comenta:

"Pienso que estamos frente a un conjunto de hipótesis que no han pasado la etapa de prototeorías o a lo más a teorías de alcance medio, pero que faltan aún muchos vacíos sustantivos y metodológicos por llenar"⁽⁷⁾

Sin embargo, para la autora, el concepto o la categoría "género", que todavía está en el centro del debate para los estudios sobre la condición de las mujeres, ha sido:

"...la ruptura epistemológica de la que se habla en la filosofía, tal vez la más importante de los últimos veinte años en las ciencias sociales. Se trata del reconocimiento de una dimensión de la desigualdad social hasta entonces no tratada, subsumida en la dimensión económica, ya en las teorías de las clases, ya en las de la estratificación social"⁽⁸⁾

Como hemos visto, la categoría género considera las formas en que la cultura y la sociedad intervienen respecto a las diferencias sexuales entre hombres y mujeres, de modo que el género, es una construcción cultural y social con base en las diferencias biológicas entre los sexos. En este sentido, se les atribuye a hombres y mujeres, roles, temperamento, actividades, etc. diferentes, basados en su "naturaleza".

Como producto de estas atribuciones "naturales", la problemática del género femenino a grandes rasgos sería:

⁽⁷⁾ Ibid. Pag. 152.

⁽⁸⁾ Ibid. pag. 151.

- 1) Las mujeres tienen una personalidad específica femenina y una "identidad genérica" por medio de la socialización.
- 2) Frecuentemente se excluye a las mujeres de las actividades públicas en las sociedades al relegarlas al dominio privado del hogar, (maternidad, cuidado de los miembros de la familia y trabajo doméstico)
- 3) Se asigna a las mujeres actividades productivas inferiores y típicamente degradantes.
- 4) Las mujeres están sujetas a ideologías estereotipadas que las definen como débiles y dependientes socialmente de los hombres.

Existen diversos enfoques teóricos acerca de la condición de las mujeres. Para desarrollar el presente trabajo, nos ubicamos en la corriente que Teresita de Barbieri considera marxista, ya que parte de las relaciones sociales entre los sexos. Esta perspectiva privilegia la división social del trabajo como núcleo motor de la desigualdad.

"Esta corriente ha desarrollado importantes investigaciones acerca de la inserción femenina en el mercado de trabajo, la participación sindical y el cambio tecnológico ... (...) . En esta perspectiva, el peso teórico del marxismo es muy claro y en particular los estudios sobre la reproducción, aunque no significa que todos los aportes al género que incorporan la perspectiva marxista se afilien a esta corriente"⁽⁹⁾

⁹⁾ Op. Cit. pag.153.

Para definir las características de la fuerza de trabajo femenina desde esta corriente, retomaremos el concepto "*división sexual del trabajo*", que las marxistas-feministas desarrollaron para explicar la subordinación femenina.

La división sexual del trabajo se ha sustentado en la diferencia biológica de las mujeres con respecto a los hombres en su capacidad de gestar, parir y amamantar. Este argumento ha sido usado durante siglos como explicación de la desigualdad social del género femenino ante el género masculino.

Bajo esta perspectiva, las mujeres han sido relegadas al ámbito privado, a las tareas domésticas y cuidado de los hijos, mientras que a los hombres se les ha destinado a la vida pública, entendida ésta como el acceso al mercado laboral y a la esfera política. Si bien lo público y lo privado han tenido transformaciones substanciales en el transcurso de la historia de la sociedad, sigue predominando la idea de que las mujeres son las responsables "*naturales*" del ámbito privado.⁽¹⁰⁾

Sin embargo, a lo largo de los años las mujeres han estado irrumpiendo en los espacios públicos. Ana Ma. Fernández,⁽¹¹⁾ plantea que uno de los rasgos característicos del siglo XX es precisamente la irrupción de las mujeres en espacios sociales tradicionalmente ocupados por hombres.

Uno de estos espacios públicos donde las mujeres han irrumpido es el mercado de trabajo. En el ámbito del trabajo asalariado, la fuerza laboral femenina se ha

⁽¹⁰⁾ Sobre estas transformaciones de lo privado y público, confróntese a Ana Ma Fernández. *La Mujer de la Ilusión*. Ed. Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1993. p.133-158.

⁽¹¹⁾ *Ibid.* pag. 133

caracterizado por tener una problemática específica, producto de la subordinación histórica mencionada anteriormente .

Esta problemática de género de las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo se podría resumir de la siguiente manera:

a) Las trabajadoras no se han visto eximidas de la jornada doméstica, tareas del hogar y cuidado y atención de los hijos. Más bien tienen que cumplir una doble jornada de trabajo, la laboral y la doméstica.

b) Existe una segregación ocupacional entendida ésta como la ocupación de puestos y profesiones consideradas femeninas y que guardan una relación muy estrecha con las tareas asignadas socialmente para las mujeres en el ámbito de lo privado (hogar-familia); los trabajos que desarrollan las mujeres por lo general son de: maestras, secretarias, pedagogas, trabajadoras domésticas, enfermeras, trabajadoras sociales, cocineras, meseras, etc.

" A pesar de las diferencias teóricas acerca de la determinación y las causas de la segregación ocupacional por sexo de la fuerza de trabajo, ninguna teoría niega su existencia y persistencia."⁽¹²⁾

c) Las mujeres ocupan los puestos menos calificados en la estructura ocupacional.

⁽¹²⁾ Jenny Cooper Tory, . "La reestructuración productiva y el empleo de la mujer en México. Lineamientos para su estudio". En Trabajo femenino y crisis en México. Ramírez B. Elia y Dávila I. Hilda. Compiladoras. UAM-X. 1990. pag.174.

d) Asimismo, existe una discriminación salarial entre el trabajo de hombres y mujeres cuando ambos desempeñan las mismas funciones.⁽¹³⁾

Acerca de la discriminación salarial, la economista Teresa Rendón señala:

"Como resultado de la división social del trabajo, en todos los países capitalistas, incluso hoy en día, las mujeres ganan en promedio menos que los hombres, y en ningún lugar del mundo la participación femenina en la producción mercantil iguala a la masculina".⁽¹⁴⁾

Por su lado, Maxine Molyneux,⁽¹⁵⁾ hace extensiva a los países socialistas existentes hasta 1982, la discriminación salarial de las mujeres.

Por parte de los empresarios, el principal argumento para justificar la discriminación salarial, es que consideran que el salario de las mujeres es complementario para la economía familiar. Existen diversos estudios donde se ha comprobado que el salario de las mujeres de algunos sectores económicos forma parte sustancial para la economía familiar.⁽¹⁶⁾

⁽¹³⁾ Para este aspecto, consúltese a Ma. de la Luz Macías. En Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México. Volumen segundo. Jennifer Cooper y otras, compiladoras. UNAM-Porrúa. 1989. pags. 335-359.

⁽¹⁴⁾ Teresa Rendón Gan. "El trabajo femenino remunerado en México durante el siglo XX. Cambios, tendencias y perspectivas". En Trabajo Femenino y crisis en México. pag.31.

⁽¹⁵⁾ Confróntese a Maxine Molyneux. "Las mujeres en los estados socialistas actuales". En III Sociedad, Subordinación y Feminismo. Magdalena León, Editora. Asociación colombiana para el estudio de la población. Bogotá, Colombia, 1982. pags.81-106.

⁽¹⁶⁾ Confróntese a Elia Ramírez. Trabajo femenino y crisis en México. Transformaciones y tendencias actuales. UAM-X.1990.pags.18-19.

Rendón y Jennifer Cooper consideran que las causas principales de esta brecha salarial es la división del trabajo por géneros y a la segregación ocupacional de las mujeres.

e) Las mujeres han sido consideradas como mano de obra barata y dócil.

Esta afirmación es aparentemente contradictoria, ya que los empresarios y el Estado, consideran a las mujeres como "costosas", pues el embarazo y parto, alejan temporalmente a las trabajadoras de su centro de trabajo repercutiendo esto en la productividad. También ha implicado la reglamentación de prestaciones sociales, tales como son la atención médica, licencias por maternidad, guarderías, etc.

f) Dificilmente las asalariadas son tomadas en cuenta para puestos directivos, tanto en empresas, instituciones públicas y privadas, así como en los sindicatos.

*"...la jerarquía existente en el ámbito familiar (el jefe de la familia es el hombre) se hace extensivo al ámbito de la producción. Son hombres quiénes, por lo general, ocupan los puestos de mando que implican la toma de decisiones importantes. Aun en industrias donde el proceso productivo está a cargo de mujeres, como es el caso de la elaboración de prendas de vestir, los supervisores suelen ser hombres."*¹⁷²

Estos aspectos serían a grandes rasgos, los que definirían la problemática de género de las mujeres en el ámbito laboral.

¹⁷² Teresa Rendón. Op.Cit. pag. 31.

Otro de los espacios públicos donde las mujeres han irrumpido, por consiguiente, son los sindicatos.

Hasta hace poco tiempo, el sindicalismo en el nivel mundial se había considerado como un espacio propio para los hombres. Uno de los argumentos para ello, ha sido el de que las mujeres llegaron tarde al mundo laboral, y por consiguiente no tienen tradición de lucha o participación en estos espacios.

Desde el inicio de la incorporación masiva de las mujeres en el ámbito laboral, con la Revolución Industrial, se les negaba la afiliación sindical, e incluso el movimiento obrero de esa época se oponía a la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, ya que se le consideraba la adversaria, la que abarataba y competía por los puestos de trabajo con el hombre.

Históricamente ha pesado y pesa en el movimiento obrero y de trabajadores en general, la herencia cultural y la ideología basada en que lo sindical (lo político, lo social) son los temas de los trabajadores hombres. Las mujeres luchadoras, activistas sindicales, aparte de ser una excepción, destacan generalmente dejando de lado su "*condición femenina*" (deben olvidar sus problemas domésticos) para engrosar las filas de los sindicalistas.

El sindicalismo en general, ve con preocupación la baja participación de las mujeres en la actividad sindical y no comprende las causas de ello. Hace llamamientos pero se ha visto históricamente incapaz de abordar el problema de raíz.

No contemplan, que en la práctica sindical, la mujer no puede participar de la misma forma que el hombre en el terreno sindical y político, si no se lucha antes por ir cambiando su situación material (doble jornada, cuidado de hijos, servicios colectivos, horarios, etc.) así como las ideas dominantes en la sociedad y en el seno de la clase trabajadora.

La subordinación general de la mujer y su papel dentro de la familia hace que tienda a colocar en un segundo plano su actividad laboral y sindical. Las mujeres saben que pueden faltar a una reunión si tienen alguna dificultad, pero saben también que no pueden faltar a sus tareas domésticas cotidianas, porque dependen, la mayoría de sus familiares, exclusivamente de ellas. Por otro lado, las mujeres tienen que vencer mucho más obstáculos que los hombres para participar en la lucha sindical. Su situación de subordinación se refleja dentro y fuera de la familia, son factores interiorizados y fuertemente arraigados.

Si el sindicalismo no comprende que existe una opresión específica de género de las trabajadoras, aparte de la de clase, seguirá excluyendo a las mujeres de la participación sindical.⁽¹⁸⁾

Sin embargo, es un hecho que las mujeres han irrumpido masivamente en las últimas dos décadas en el mundo laboral y sindical, muchas veces como protagonistas de movimientos para reivindicar demandas relacionadas con su

⁽¹⁸⁾ Considero que en el nivel internacional, el organismo sindical que ha intentado hacer esfuerzos serios para incorporar a las mujeres a la vida sindical es la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), ya que en 1985, promulgan la "Carta de los derechos de la mujer trabajadora" que trata sobre propuestas y estrategias para lograr la igualdad de derechos, oportunidades y de trato para las trabajadoras. Para mayor información consúltese el folleto "Las mujeres que trabajan". Políticas y programas de la CIOSL. CIOSL-Bélgica 1986.

problemática como trabajadoras y otras con demandas específicas sobre su problemática como género. Sin embargo, son pocas las mujeres que logran acceder a la estructura formal de dirección de su sindicato.

Las líderes sindicales que han tenido un acercamiento al movimiento feminista, han sido las más interesadas en impulsar dentro de sus sindicatos una política específica para sus agremiadas y han logrado, por iniciativa propia, establecer en los Contratos Colectivos de Trabajo, prestaciones específicas para las mujeres, o demandas que atentan contra la contratación de las mismas como son:

- La eliminación de los exámenes de gravidez para las solicitantes de empleo (SITUAM, 1977);
- Sanciones a trabajadores que incurren en hostigamiento sexual en el centro laboral (STUNAM, 1990)
- Extensión para los trabajadores varones del cuidado de los hijos/as enfermos (SITRAJOR, 1988).

Estas dirigentes de varios sindicatos han participado en diversos foros y talleres sobre la problemática de las mujeres asalariadas, y han hablado de que la doble jornada de trabajo es un factor que limita la participación de las mismas en el ámbito político, social y sindical.

También ha sido una constante en este tipo de eventos, donde he participado como expositora y observadora, la queja de las dirigentes de que una de las causas de la escasa participación sindical de sus agremiadas, es la falta de

CONOCIMIENTO SINDICAL (falta de información sobre Estatutos, Ley Federal del Trabajo y sobre sus derechos y obligaciones).

A manera de resumen, en este capítulo hemos tratado de recoger algunos aspectos teóricos que aún se encuentran en el debate académico sobre los Estudios de la Mujer o Feministas y los Estudios de Género, para ubicar el presente trabajo.

Desde nuestro punto de vista, existe una imperceptible diferencia entre ambos, ya que en la práctica, se ha sustituido la categoría "género" por "mujer", como lo plantea Marta Lamas y Teresita de Barbieri en las obras citadas.

No es pretensión de este trabajo profundizar en aspectos epistemológicos, ontológicos y metodológicos sobre las diferentes posiciones para abordar la opresión de las mujeres.

En este sentido, si el objeto de la presente investigación es indagar acerca del grado de conocimiento sindical sólo de un grupo de obreras de la industria maquiladora de exportación de la ciudad de Hermosillo, Sonora, no significa necesariamente que se ubique dentro de los Estudios de la Mujer o Feministas, ya que se contempla la problemática específica de las mujeres en espacios donde interactúan ambos géneros como son el mercado laboral y los sindicatos.

CAPITULO II

2. La Industria Maquiladora de Exportación y la incorporación de la fuerza de trabajo femenina

El establecimiento de la industria maquiladora, en la década de los 60's, deriva de la terminación del Programa de Braceros en Estados Unidos en 1964, con lo cual el Estado mexicano se vio obligado a elaborar estrategias encaminadas a disminuir los niveles de desempleo en la región fronteriza, para lo que se elaboró el Programa de Industrialización de la Frontera Norte en 1965.⁽²⁰⁾

De hecho esta industria se convirtió en una fuente de empleo para mujeres. Dado que una de las causas por las cuales las empresas transnacionales se establecen en los países subdesarrollados es la disposición de mano de obra barata, y la fuerza de trabajo femenina reúne esta característica, pues se le considera más barata que la masculina, con habilidades manuales, paciencia y resistencia para soportar las rutinas de trabajo pesadas que requiere esa industria.

La electrónica es una de las ramas industriales que emplea mayoritariamente fuerza de trabajo femenina, ocupando el segundo lugar en importancia en el empleo femenino industrial, después de la de confección de prendas de vestir.⁽²¹⁾

En principio, una de las principales características de esta industria era la de contratar mujeres jóvenes sin hijos, actualmente este perfil ha cambiado en

⁽²⁰⁾ Cfr. a Rubí Jiménez Betancourt. "Participación femenina en la Industria Maquiladora. Cambios recientes." en *Fuerza de Trabajo femenina urbana en México*. Vol. II. UNAM/Porrúa. México, D.F. 1989. pag. 393.

⁽²¹⁾ Estela Suárez Aguilar. "La Industria Electrónica y el Empleo Femenino". Mimeo. 1993

algunas ramas. En la industria textil se ha concentrado un sector de mujeres que tienen un rango más elevado de edad y casadas con hijos que en la electrónica, donde sigue predominando la obrera soltera y joven.

Al respecto, Jiménez Betancourt dice.⁽²²⁾

"Cabe señalar que según una encuesta realizada en Cd. Juárez en 1982, el tipo de mujer contratada depende de la rama industrial; así la industria textil emplea a mujeres de mayor edad, con un grado menor de escolaridad, con mayor experiencia laboral, sin otra posibilidad de ingresar al trabajo industrial...(...). A diferencia de esta rama, la eléctrica-electrónica, contrata mayoritariamente mujeres jóvenes, solteras, sin hijos, con un nivel mayor de escolaridad, etcétera."

Actualmente, en las maquiladoras laboran grupos de mujeres de mayor edad que las que trabajaban hace 10 años, así como mujeres casadas y con hijos, características que otrora significaban un motivo de exclusión del mercado de trabajo; asimismo presentan un mayor grado de escolaridad y experiencia laboral y la evidencia indica que su salario es parte complementaria del ingreso familiar.

Rocío Barajas plantea que:

"Por muchos años se ha sostenido que el grupo de mujeres que predomina en la maquiladora son menores de 25 años y solteras migrantes; sin embargo, la evidencia encontrada revela la presencia de importantes grupos de mujeres de mayor edad, así como de casadas, madres solteras, divorciadas, en unión libre y viudas con arraigo en la ciudad mayor al esperado; sus niveles de escolaridad más altos rompen también con parte de los mitos que tradicionalmente se les ha asignado"

⁽²²⁾ op. cit. pag. 406.

a este sector de la fuerza laboral⁽²³⁾

La contratación de las mujeres, en el nivel de fuerza de trabajo en la IME sigue siendo mayoritaria, pero se observa la tendencia hacia la disminución (véase cuadro No.1). Cabe aclarar que la contratación de hombres también ha disminuido, aunque en menor proporción, lo que significa que la fuerza de trabajo masculina no reemplaza a la femenina. De 1989 a 1992 el personal obrero femenino ocupado en la IME fronteriza descendió en un 7%.

CUADRO 1
PERSONAL OCUPADO POR SEXO Y CLASIFICACION DE LA MANO DE OBRA EN LAS
PLANTAS MAQUILADORAS DE EXPORTACION
PORCENTAJE FRONTERIZO*

AÑO	OBREOS HOMBRES %	OBREOS MUJERES %
1989	32	48.4
1990	32	47.6
1991	32.7	47.4
1992	28.8	41.4

*Estados fronterizos: B.C.Norte, Sonora, Chihuahua, Coahuila y Tamaulipas.

FUENTE: INEGI Avance de Información Económica. Dic. 1992

De esta manera, podemos afirmar que algunos de los cambios recientes en la contratación de obreros en la industria maquiladora de exportación son, entre otros, la entrada creciente de hombres, así como el incremento del porcentaje de mujeres con edades que van de los 30 a los 45 años. Estos son cambios significativos si tomamos en cuenta que esta industria se caracterizaba en sus inicios por contratar mayoritariamente mujeres jóvenes.

⁽²³⁾ Rocío Barajas y Carmen Rodríguez. Mujer y Trabajo en la Industria Maquiladora de Exportación. Documentos de Trabajo No. 22. Fundación Friedrich Ebert. México, 1989. pag.41.

Algunos autores (Ramírez 1988, Barajas 1987, Jiménez 1989, Kelly 1989), exponen las posibles causas de la cada vez más incorporación de fuerza de trabajo masculina a la industria maquiladora. Ninguno plantea que pueda asegurarse de que exista un desplazamiento de la fuerza de trabajo femenina por la masculina.

Rubí Jiménez explica el fenómeno tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

El aumento de ramas productivas donde se contrata mayoritariamente fuerza de trabajo masculina como son la construcción, reconstrucción y ensamblaje de equipo de transporte, muebles y sus accesorios y otros productos de madera y metal. Por otra parte, el lento crecimiento de ramas donde predomina la contratación de mujeres como son la de ensamblaje de prendas de vestir y la selección, preparación, empaque y enlatado de alimentos.⁽²⁴⁾

Para Rocio Barajas, citada por Jiménez en la misma obra, las causas son la diversificación que se está desarrollando al interior de las maquiladoras en el nivel de procesos productivos más sofisticados y tecnificados donde se prefiere la contratación de hombres.

Carlos Ramírez . especifica que en Nogales este fenómeno tiene dos causas: que a raíz de 1975 existe una negativa de mujeres a contratarse en la IME por

⁽²⁴⁾ Op. Cit. pag.401.

diversos motivos y la segunda es la progresiva incorporación de las plantas de manufacturas diversas que requieren de mayor despliegue muscular.⁽²⁵⁾

Fernández Kelly, explica el fenómeno de la escasez de mano de obra femenina en la maquila fronteriza a los altos niveles de inflación y con salarios insuficientes, muchas mujeres optaron por el trabajo ilegal, doméstico o fabril en ciudades fronterizas de Estados Unidos.⁽²⁶⁾

Por otra parte, mucho se ha escrito acerca de la falta de prestaciones sociales que padecen estas trabajadoras, entre las que destaca la falta de guarderías. También se ha hecho énfasis en la existencia de mujeres quienes son madres solas.

Sabemos también que en las ciudades fronterizas el costo de vida es alto, que la vivienda es escasa, en malas condiciones y cara. También se ha documentado bastante acerca de lo insuficiente de los salarios de estas trabajadoras, así como de la falta de movilidad laboral al interior de las empresas. Sin embargo, no se puede generalizar estas condiciones de vida y de trabajo para toda la industria. Habría que profundizar más sobre estos aspectos considerando la rama industrial, así como el lugar donde se encuentran ubicadas las maquiladoras. Por ejemplo, en nuestra investigación encontramos diferencias salariales entre maquiladoras dedicadas a la producción eléctrico-electrónica y la dedicada a la costura. Así como las condiciones de vida de las y los trabajadores de la ciudad de Nogales, Sonora, son más precarias que la de los trabajadores de la ciudad de

⁽²⁵⁾ Carlos Ramírez. La nueva industrialización en Sonora: el caso de los sectores de alta tecnología. COLSON, Hermosillo, Sonora, 1988. pag.74.

⁽²⁶⁾ Ma. Patricia Kelly Fernández. "Tecnología y empleo femenino en la frontera". Fuerza de trabajo femenina urbana en México, Vol. II. UNAM-Porrúa. México, D.F. 1989. pag. 379.

Hermosillo. Este fenómeno nos lo explicamos, debido a que en la zona fronteriza las maquiladoras se instalaron en parques industriales alejados de los centros urbanos, creando nuevas colonias alrededor de las industrias, mientras que en la ciudad de Hermosillo, las maquiladoras se instalaron en colonias ya constituidas y que cuentan con los servicios necesarios que permite que la vida de las y los trabajadores sea más digna.

En cuanto a la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, Fernández Kelly argumenta que los bajos salarios en la industria maquiladora puede obedecer a dos razones: la primera, a que existe el prejuicio social y de los empresarios de que el salario de las mujeres son complementarios al ingreso familiar, y, segunda, a la ideología dominante de que la fuerza de trabajo femenina es considerada como mano de obra barata.

Por su lado, Jiménez Betancourt, señala la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres que laboran en las maquiladoras. Al respecto dice:

"Las diferencias salariales por rama, respecto del promedio en los municipios fronterizos, tienden a acortarse, probablemente a consecuencia de la tendencia hacia el equilibrio en la participación laboral femenina y masculina y a la depresión que ha sufrido en México el conjunto de los salarios"²⁷⁾

La escasa sindicalización es otro de los factores que se resaltan cuando se toca el tema de industria maquiladora. Sin embargo, esta situación actualmente es un

⁽²⁷⁾ Op.cit. pag.411.

mito, ya que la industria maquiladora está sindicalizada y no ha estado exenta de movimientos reivindicativos. ⁽²⁸⁾

Una de las transformaciones en el proceso sindical de esta industria, sobresale un crecimiento gradual de la participación de las mujeres hasta convertirse en los principales actores sociales, jugando un papel directo y activo en las demandas y conflictos laborales. ⁽²⁹⁾

En el caso de las trabajadoras de la IME, se han dado luchas importantes en donde las obreras son las protagonistas de las movilizaciones por mejorar sus condiciones de trabajo, y en algunas ciudades como Matamoros y Nuevo Laredo, Tamaulipas, por democracia sindical. En Hermosillo, Sonora, las trabajadoras de la IME fueron las principales protagonistas por lograr su sindicalización.

2.1 Características de la Empresa AMP de Hermosillo, Sonora.

La finalidad de este apartado, es el de dar un panorama general sobre la empresa en donde se realizó la encuesta a trabajadoras para conocer la relación que existe entre sus condiciones socioeconómicas y laborales con el conocimiento

⁽²⁸⁾ Según El Financiero de junio de 1991, respecto a los porcentajes de sindicalización del INEGI, señalaba que en Tamaulipas todas las plantas existentes tienen sindicatos; en Coahuila, el 60% del total, Chihuahua el 26% de las plantas, Sonora el 5.6% y Baja California el 4.9%. Cita a pie de página de Alfredo Hualde. "La industria maquiladora de exportación: relaciones laborales y Tratado de Libre Comercio". En Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio. FES/UAM-X/FLACSO/Porrúa. México, D.F. 1992. p.224.

⁽²⁹⁾ Jorge Carrillo Viveros. "Dos décadas de sindicalismo en la IME: Tijuana, Cd. Juárez y Matamoros". Tesis profesional. FCPS-UNAM 1989.

sindical que poseen. Los criterios para elegir esta empresa fueron las siguientes: 1) por ser la 2 que contrata mayor número de personal de las 6 empresas dentro de la rama eléctrico-electrónica de la región, y 2) por las facilidades que otorgó el Gerente de la empresa para la realización de entrevistas y aplicación de cuestionarios con las trabajadoras, dentro de la fábrica.

2.1.1 Aspectos generales de la producción

AMP es el nombre de la empresa y su fundación data desde 1941. Está registrada en la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial con la razón social de Sociedad Anónima de Capital Variable. Es una de las 6 empresas ubicadas en la ciudad de Hermosillo, Sonora, que se dedica a la producción de materiales, y accesorios eléctricos y electrónicos. Tiene 6 años y medio de antigüedad en la Cd. de Hermosillo y cuenta con otro establecimiento ubicado en la Cd. de México.

La casa matriz se ubica en Hanisburg, Pennsylvania, Estados Unidos de América, y cuentan con 165 plantas en 35 países. Destinan la producción a Estados Unidos de América y producen ensamble de casquillos y uniones para cables y alambres, conectores para sistemas de computadoras, conectores para cables coaxiales y derivados coaxiales para transmisión-recepción de señales de alta frecuencia-, sellos para conector de alambre coaxial, interruptor rotatorio para sistemas de circuitos electromecánicos, máquinas para producir herramientas, equipos de prueba y computadoras.

AMP trabaja con tecnología semi-automatizada, y está considerada como la planta más productiva de la corporación (**AMP Incorporated**), debido también, al

sistema de organización en el trabajo que manejan en el que destaca: el control estadístico de la calidad, una administración orientada a la búsqueda de la calidad total, una organización del trabajo conforme a la demanda y prácticas de equipo de trabajo hasta niveles de cuadros intermedios de mando. ⁽³⁰⁾

La rotación de personal en la empresa, hasta diciembre de 1993, era de 2.9%, que comparado este porcentaje con el resto de la industria maquiladora en la zona es muy bajo. (El promedio mensual de rotación de personal en el resto de las industrias es de 7%). Los meses donde se observa mayor porcentaje de rotación son enero y septiembre y las causas detectadas por la empresa son: deserción, baja por acumulación de faltas, ausencias por cuidado de los hijos, problemas de salud propia o familiar, cambio de residencia, estudios, razones personales y por aceptación de otro empleo.

2.1.2 Recursos humanos y puestos de trabajo

En cuanto al personal ocupado en la planta por tipo de actividad en el trabajo y sexo, tenemos:

⁽³⁰⁾ Alejandro Covarrubias. La flexibilidad laboral en Sonora. El Colegio de Sonora/Friedrich Ebert. Hermosillo, Sonora 1992. pag. 134

CUADRO 2
OCUPACION POR ACTIVIDAD Y SEXO EN AMP DE HERMOSILLO, SON

ACTIVIDAD	NO. HOMBRES	NO. MUJERES	TOTAL
Producción	5	786	791
Administración	23	22	45
Tec. de instalación	55	3	58
Ingenieros	13	0	13
Contadores	1	1	2
Secretarias	0	8	8
Directores	8	4	12
TOTAL	105	824	929

FUENTE: Elaboración propia.

De las 786 mujeres contratadas en la producción, 760 son sindicalizadas, el resto ocupa puestos de confianza como jefas de línea. Dentro de la producción, los hombres ocupan los puestos de supervisores.

Como se puede observar en el cuadro no. 2, las mujeres ocupan los puestos y/o actividades que son considerados tradicionalmente como femeninos. Con respecto a la contratación de mujeres exclusivamente para la línea de producción, el argumento de la empresa fue la habilidad y destreza manual que las mujeres tienen para desarrollar ese tipo de trabajo, aunque se reconoce, que ellas podrían ingresar a los puestos ocupados por los hombres, siempre y cuando tuvieran la experiencia y capacitación adecuada para ello

2.1.3 Salarios y prestaciones

Las obreras están ubicadas en tres niveles salariales de acuerdo a su antigüedad:

CUADRO 3
NIVEL SALARIAL

NIVEL	ANTIGÜEDAD	SALARIO DIARIO (N\$)
A	0-1 mes	14.84
B	1-7 meses	18.88
C	7 meses en adelante	24.59

Fuente: Elaboración propia.

Las obreras son las que menos salario ganan en la empresa, y es el único personal femenino sindicalizado, representando el 92.2% del total de personal femenino contratado. El promedio de antigüedad es de uno a dos años.

Con respecto a los criterios de selección que requiere la empresa para ocupar personal en la línea de producción, son los siguientes: prefiere contratar personal femenino con un rango de edad entre los 16 y 35 años, (aunque el promedio de edad de las trabajadoras es de 18 años), con un nivel de educación de primaria completa y con nula experiencia laboral, (aunque se prioriza la contratación de mujeres que hayan trabajado en otras empresas maquiladoras). La capacitación se da únicamente en el primer mes, en lo que denominan "periodo de prueba".

Por otro lado, las prestaciones otorgadas a las trabajadoras, son las estipuladas en la Ley Federal del Trabajo tales como son: el aguinaldo, prima vacacional, seguro social, descansos obligatorios y vacaciones, además otras prestaciones que la empresa ha otorgado por iniciativa propia para estimular a las trabajadoras y evitar la rotación de personal, y por presiones del sindicato. Estas son: la instalación de comedor, bono de asistencia, servicio médico interno, promociones internas. Cabe destacar, que en el servicio médico interno, a las mujeres se les

2.1.4 Jornada de trabajo

En cuanto a la jornada de trabajo, cuentan con dos turnos. El diurno con horario de 7:30 a 17:35, p.m. y el nocturno con horario de 18:00 a 2:55 a.m. de lunes a viernes. Existen tres descansos por cada turno. No se trabaja horas extras. La jornada semanal de trabajo es de 5 días con un total de 9.6 horas diarias, con la finalidad de no laborar los sábados.

2.1.5 Sindicato de AMP

En AMP, se tiene firmado el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) con el Sindicato Único de Trabajadores de Empresas Maquiladoras del Municipio de Hermosillo, CTM.

El sindicato data de mayo de 1990, pero no era reconocido por la empresa, lo mismo sucedía en otras maquiladoras, por lo que la CTM-Hermosillo, empuja a huelga a las maquiladoras administradas por Sonora Shelter Plan ⁽³¹⁾, por el

⁽³¹⁾ "Sonora Shelter Plan" es una empresa considerada Plan Albergue, la que se responsabiliza de promover la instalación de maquiladoras en la región y en el país. Ofrecen los servicios en el área administrativa que incluye la contratación de personal para la producción y administrativo, previo examen de admisión. Además, se encarga de la contabilidad, aduana, mantenimiento, realizar los trámites legales ante SECOFI y SEDESOL, Secretaría del Trabajo y el IMSS, rentar las bodegas y todos los servicios públicos. La matriz se ubica en la ciudad de Nogales, Arizona, que se denomina Sonitrones Collectron y tienen 25 años de estar

derecho a la sindicalización, firma del contrato colectivo de trabajo y aumento salarial. La huelga triunfó y se reconoció al sindicato en junio de ese mismo año.

En torno a la flexibilidad de el CCT de AMP, Covarrubias, plantea que existe una flexibilidad alta en las siguientes dimensiones: movilidad de la fuerza de trabajo, organización y tecnologías, intensidad del trabajo y normas de producción, salarios y prestaciones, seguridad en el empleo y categorías de los puestos y subcontratación; en la definición de ascensos (movilidad vertical) la flexibilidad es indefinida; existe una flexibilidad baja en restricciones a la labor sindical y cláusula de exclusión.⁽³²⁾

(Para una mayor comprensión sobre las dimensiones y significado de la flexibilidad alta, indefinida y baja ver el anexo no. 1)

Por otra parte, el funcionamiento interno del sindicato de AMP, se realiza mediante el nombramiento de delegados/as sindicales por cada uno de los departamentos de la empresa, que en total son nueve departamentos.

La información se transmite vía delegados-secretaria general por medio de visitas casi diarias que realiza la secretaria general a la empresa. Se dificulta la realización de asambleas periódicas departamentales porque significa entorpecer la producción, por lo que únicamente se realizan asambleas generales cuando hay cambio de comité directivo que es cada dos años (se reeligió a la secretaria general en 1992).

funcionando. En Hermosillo se instalaron en 1986 y administran a dos maquiladoras: AMP y Whitney Black. (entrevista al Coordinador de Relaciones Públicas del Plan Albergue, dic. de 1993)

⁽³²⁾ Op. Cit. pag.71.

hay cambio de comité directivo que es cada dos años (se reeligió a la secretaria general en 1992).

En cuanto a las relaciones empresa-sindicato, tanto la secretaria general del sindicato de AMP, como la empresa, consideran que existen excelentes relaciones entre ambos, ya que existe cordialidad y disponibilidad para la negociación.

Según la flexibilidad que existe en el CCT, se puede concluir que el sindicato de AMP reúne los requisitos que los empresarios de la industria maquiladora requieren para avanzar en su proceso de modernización: un sindicato tradicional reestructurado.⁽³³⁾

Atendiendo a las repuestas de las trabajadoras de la empresa, la mayoría (47.6%) considera que el sindicato sí defiende sus intereses, como obligación y función del sindicato. Se percibe un descontento de una minoría que argumenta que existe una constante violación a sus derechos por parte de la empresa, que hace falta unidad entre las trabajadoras.

³³ La investigadora de el Colegio de la Frontera Norte, Cirila Quintero, plantea la existencia de dos tendencias sindicales en la industria maquiladora, el sindicalismo tradicional reestructurado y el sindicalismo subordinado. Ambos tienen su origen en el sindicalismo corporativo u oficial que existe en nuestro país. "El sindicalismo tradicional se convierte en la respuesta positiva, por así llamarla, a la reconversión industrial. Es el sindicalismo que pretende responder a los requerimientos de una modernización productiva, mediante la negociación en aspectos productivos y laborales, como una forma de mantener su papel de interlocutor, en el ámbito laboral". Quintero, Cirila. "Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas: 1970-1990". Tesis Doctoral en Sociología. El Colegio de México, 1992. p.60.

Existe, además, falta de democracia ya que la cúpula sindical no toma en cuenta las demandas de los trabajadores en las negociaciones con la empresa.

Finalmente, al igual que muchos representantes de sindicatos, el dirigente sindical de la CTM en Hermosillo, no considera que existan diferencias ni problemática específica de sus agremiadas con respecto a sus compañeros hombres, ya que el problema principal para una mayor participación sindical, radica en la juventud de la composición de la fuerza de trabajo en esta industria y no en el sexo.

CAPITULO III

3. Análisis del perfil socioeconómico y laboral y del conocimiento sindical de la muestra de obreras de AMP. (65 casos)

3.1 Perfil socioeconómico

El perfil de las obreras de AMP se puede resumir en el cuadro no.4 . Si bien no se pretende generalizar al resto de las empresas de Hermosillo, esta muestra arroja datos que podrían darnos una visión del perfil de las obreras de plantas dedicadas a la eléctrica-electrónica como es AMP.

CUADRO 4
PERFIL SOCIOECONÓMICO DE OBRERAS DE AMP 1993

VARIABLE: SEXO	PORCENTAJE
Mujeres	84.6
Hombres	15.3

VARIABLE: EDAD	PORCENTAJE
16-20 Años	30.7
21-25	27.6
26-32	15.3
33-44	16.9
No Contestó	9.5

VARIABLE: ESTADO CIVIL	PORCENTAJE
Soltera	41.5
Casada	23.0
Divorciada	1.5
Unión Libre	7.6
Separada	4.6
Viuda	3.0
Madre Soltera	18.4

VARIABLE: ESCOLARIDAD	PORCENTAJE
Primaria Completa	89.2
Primaria Incompleta	10.7
Secundaria Completa	35.3
Secundaria Incompleta	12.3
Preparatoria o Comercio	13.8
Prepa./Com. Incompleta	9.2

VARIABLE: ORIGEN	PORCENTAJE
Hermosillo	60.0
Otras Cds. de la entidad	40.0

VARIABLE: ANTIGÜEDAD LAB.	PORCENTAJE
Hasta un año	67.0
Hasta dos años	12.0
Hasta tres años	3.0
Tres años o más	16.0

FUENTE. Elaboración propia

El 53.8% de las trabajadoras tienen hijos y el 43% no tiene. El 96.4% tiene de 1 a 3 hijos, y el 25.7% tiene de 4 a 6 hijos.

La mayoría (42.8%) tiene hijos entre 0 y tres años de edad, y el cuidado de ellos recae en un familiar mientras trabajan fuera de casa. Destaca que a las trabajadoras del turno matutino, el cuidado de los hijos recae en un familiar femenino, sobre todo la madre, mientras que a las trabajadoras de turno vespertino es el marido el responsable del cuidado.

Sólo el 8.5 % paga N\$ 50.00 semanales al familiar por el cuidado de los hijos. Con este hecho, se demuestra, una vez más, que ante la escasez de guarderías públicas, y lo costoso de las privadas, las trabajadoras tienen que recurrir a arreglos familiares para el cuidado de los hijos mientras ellas salen a laborar. Por lo general, son otras mujeres de la familia, las responsables de este cuidado.

En cuanto a cohabitación tenemos que el 47.6% vive con sus padres, el 27.6% con el marido e hijos, el 10.7% con parientes y el 7.6% sólo con los hijos/as.

El análisis de los resultados de los datos sobre el perfil socioeconómico de las obreras de AMP, coinciden con el de las obreras de la zona fronteriza, el cual ha sido generalizado para el conjunto de la fuerza laboral de este sector industrial:

La mayoría de las trabajadoras no sobrepasan los 25 años de edad, son solteras sin hijos y predominantemente hijas de familia, son originarias de la localidad, con un nivel de escolaridad más alto que el promedio nacional y con una antigüedad máxima de un año en la empresa. Se podría concluir, que el perfil socioeconómico de las obreras de AMP, coincide con los cambios que está experimentando este sector industrial en las características de la contratación de mano de obra femenina.

3.2 Historia Laboral

El 56.9% de las obreras, había trabajado antes de ingresar a la empresa y el 41.5% respondió que era su primer trabajo. Las obreras que ya tenían experiencia laboral, el 50% había laborado en el sector de los servicios y el otro 50% en otras maquiladoras.

Las que habían laborado en servicios, desempeñaron actividades tales como: dependientas de tiendas, meseras, trabajadoras domésticas y de chofer. Las que habían trabajado en otras maquiladoras fueron: operadoras de ensablado y costureras. Las menos habían trabajado en la elaboración de tortillas de maíz, de paletas de hielo y una de ellas como jornalera agrícola.

En orden de importancia, las razones por las cuales dejaron el trabajo anterior son las siguientes: problemas familiares o personales, bajos salarios, por enfermedad, quiebra de la empresa y condiciones laborales no favorables como son los horarios y falta de guarderías

En cuanto a su puesto actual, todas son operadoras y sólo el 15.3% contestó que habían tenido otro puesto, pero se refieren a que constantemente las cambian de máquinas para realizar otras funciones, que es muy usual en este tipo de industria.

Acerca de la capacitación, la mayoría recibió entrenamiento por un periodo de 28 a 30 días, donde se encuentran ubicadas las trabajadoras con menor antigüedad (nivel A).

3.2.1 Percepción laboral

Este apartado se refiere a la opinión que tienen las obreras sobre: su trabajo, su entorno laboral, el trato para hombres y mujeres y acerca de la industria maquiladora en general.

Los hombres ocupan los puestos de mecánicos y no existen operadores, ante esto, la mayoría de las trabajadoras creen que ganan el mismo salario y una minoría considera que los hombres tienen mayor posibilidades de ascenso y gozan de ciertos privilegios como el hecho de no pedir permiso para ir al baño. La mayoría no percibe ninguna diferencia en el trato y una minoría justifica la diferencia salarial ya que los hombres tienen mayor responsabilidad en el puesto que desempeñan.

Por otro lado, el 86% contestó que le gustaba su trabajo y las razones por orden de importancia son: por existir buen ambiente de trabajo, por ser un trabajo fácil y por las buenas prestaciones. Solo una minoría contestó que le gustaba por necesidad. Entre las que contestaron que no le agradaba su trabajo (9.2%) las razones son, por orden de importancia: por considerarlo como un trabajo cansado y monótono, trabajo mal pagado, falta de reconocimiento al trabajo y a la capacidad de la trabajadora.

Acerca de la satisfacción de las obreras en el trabajo, Quintero ⁽³⁴⁾ obtiene datos interesantes en su investigación realizada en Matamoros y Tijuana ya que el 77.1% y 56.4% respectivamente expresó estar satisfecho en su trabajo. Lo mismo

⁽³⁴⁾ Op. Cit. pag.297.

sucedió en Cd. Juárez y Reynosa con la investigación realizada por Estela Suárez, que se encuentra sin publicar hasta el momento.⁽³⁵⁾

Consideramos importante señalar estos datos, pues rompen en alguna medida, con la tradicional creencia de que los y las trabajadoras de la IME se encuentran en pésimas condiciones de trabajo. Otra realidad son las colonias que se han establecido alrededor de las maquilas, sobre todo en la frontera, la mayoría no cuenta con servicios y hay escasez de vivienda. Habría que diferenciar entre lo que son las condiciones de trabajo con las condiciones de vida de los/as trabajadores de la IME.

Coincidimos con el investigador Luis Reygadas, en que los aspectos que las obreras aprecian de las maquiladoras, tales como las relaciones humanas, el compañerismo y el trabajo que realizan, reflejan la nueva filosofía y políticas empresariales del trabajo.⁽³⁶⁾

Por otro lado, el 50.7% contestó que no le gustaría trabajar fuera de las maquiladoras y el 44.6% dijo que sí le gustaría cambiar de trabajo; en orden de importancia, estas últimas dijeron que les gustaría trabajar en: oficinas, en otro lugar con mejor salario, en casas particulares, tiendas y bancos. Sólo 3 obreras dijeron que en cualquier lugar donde el horario les permitiera estudiar. Sobre este punto, llama la atención que las aspiraciones de las obreras para "ascender" de estatus, sea la de laborar en el sector servicios, sobre todo en bancos y oficinas.

⁽³⁵⁾ Op. Cit. pag. 42

⁽³⁶⁾ Luis Reygadas. Crisis y inquietos sociales en México. Vol.I. UNAM-Porrúa, 1992. pags.107-141.

Destaca también la respuesta de aquellas que prefieren trabajar en casas particulares; parece que la evidencia empírica ha demostrado que es mejor pagado el trabajo doméstico que el de las maquiladoras, por lo menos en la localidad. El salario de una trabajadora doméstica en la localidad es de alrededor de N\$ 200.00 semanales.⁽³⁷⁾

El 76.9% considera que la instalación de maquiladoras en la región traen beneficios sobre todo en la generación de empleos. Algunas especificaron que dan mayor oportunidad a las mujeres de trabajar y también a personas con bajos estudios. Una minoría contestó que los beneficios que traen las maquiladoras son regulares refiriéndose a los bajos salarios. Sobre este punto, la mayoría contestó que el salario que percibe es insuficiente para subsistir.

Considero necesario resaltar este aspecto, ya que para muchos activistas sindicales (hombres y mujeres), es inconcebible la idea de que las obreras de este sector, opinen favorablemente sobre las maquiladoras. La evidencia demuestra que las propias trabajadoras las consideran como una fuente de empleo donde se requieren pocos estudios, a pesar de que no cuentan con el suficiente salario y prestaciones para subsistir.

Es necesario tomar en cuenta los diversos estudios acerca de la opinión de las y los trabajadores de este sector industrial para elaborar estrategias que mejoren sus condiciones de trabajo y sobre todo, sus condiciones de vida.

⁽³⁷⁾ Entrevista a Susana Vidales, periodista y feminista de Hermosillo, Sonora.

En cuanto a la capacitación, la mayoría expresó que únicamente había tomado el entrenamiento para ingresar, y que la empresa no ofrece cursos a obreras sino a otro tipo de personal.

Finalmente, las obreras opinaron que los principales obstáculos que existen en la ciudad para el desempeño de su trabajo son: la falta de seguridad pública y la escasez de transporte. Sobre todo las del turno vespertino expresaron como problema principal la falta de seguridad pública.

3.3 Conocimiento sindical

Para efecto de esta investigación, es necesario definir el concepto o la categoría "*conocimiento sindical*". Si bien no existe propiamente una definición específica, de lo que significa el conocimiento sindical, lo definiré con base en mi experiencia como asesora sindical y al intercambio de experiencias con abogados quienes tratan los conflictos laborales, así como con académicos que estudian el sindicalismo en México.

De esta manera, el conocimiento sindical sería la noción que tiene el trabajador o la trabajadora de aquellos aspectos que se relacionan con la vida sindical, como son: a) saber que está sindicado/a; b) saber para qué sirve el sindicato; c) conocer los estatutos, el reglamento interno, el Contrato Colectivo de Trabajo, y la Ley Federal del trabajo; d) funcionamiento y nombre del sindicato, e) conocer a sus dirigentes; f) conocer sus derechos y obligaciones; y, g) sobre todo, que el o la trabajadora es parte activa del sindicato y que puede incidir tanto en el

mejoramiento de las condiciones generales de trabajo como en el funcionamiento del organismo gremial.

Tomando como referencia la información existente sobre la ciudad de Nogales, Sonora, donde se concentra el mayor número de empresas maquiladoras en el estado y donde existe menor grado de sindicación y desconocimiento por parte de los trabajadores sobre su situación sindical, se eligieron las siguientes preguntas para determinar el grado de conocimiento sindical de este grupo de obreras:

¿Tiene sindicato la empresa?, nombre, ¿realiza asambleas, cada cuánto tiempo?, ¿asistes a asambleas?, ¿existe castigo por no asistir a asambleas?, ¿conoces tus derechos y obligaciones?, ¿crees que el sindicato defiende los derechos de los trabajadores?

Los resultados fueron los siguientes:

CUADRO 5
CONOCIMIENTO SINDICAL OBRERAS DE AMP

VARIABLE	NUMERO	PORCENTAJE
1. Si sabe que tiene sindicato	63	96.9
No contestaron	2	3.0
2. Si conoce central sindical	39	60.0
No contestaron	19	25.3
No saben	7	10.7
3. Si sabe que hay asambleas	49	75.3
No contestaron	9	13.8
No saben	7	10.7

Cabe señalar que las que no contestaron y las que no saben, son trabajadoras que tienen menos de tres meses trabajando en la empresa. Solamente una

trabajadora conoce el nombre del sindicato, el resto anotó la central, otras el nombre de la delegada sindical.

Tomando en consideración los datos del cuadro anterior, se puede inferir que existe el conocimiento sobre la existencia del sindicato en su empresa.

Para determinar el grado de interés en cuestiones sindicales la pregunta fue: ¿asiste a las asambleas?

El 55.3% contestó que sí asistía a las asambleas, el 24.6% que no asistía y 18.4% no contestó. Resalta en los motivos por los cuales asisten a las asambleas sea la de informarse y enterarse de aumentos salariales y prestaciones y las menos contestaron que era obligatorio. Las que contestaron que no asistían a las asambleas, los motivos varían entre que no se enteran cuándo son las asambleas y que no son provechosas pues hablan de lo mismo.

Analizando la información sobre las asambleas, considero que ésta no es muy confiable, ya que en la pregunta sobre "cada cuanto tiempo realiza asambleas el sindicato" las respuestas se disparan, el 43% no contestó y el resto respondieron diferentes periodos, unas que esporádicamente, otras cada mes, cada 6 meses las más, y las menos cada año.

La secretaria general del sindicato, expresó que tenían dificultades para la realización de asambleas masivas, por lo que se realizan por departamentos según sea la problemática. Nunca especificó el periodo de tiempo. Únicamente realizan asamblea general cada dos años, con todos los afiliados/as cuando hay cambio de Comité Ejecutivo.

Finalmente, sobre este punto, el 38.4% contestó que existe castigo por no asistir a las asambleas, el 35.3% que no existen sanciones, el 21.5% no contestó y el 4.6% que no sabían. Entre las que contestaron que existe castigo todas dijeron saber que les descontaban un día, pero que el sindicato nunca les había hecho efectiva la sanción.

Otro aspecto sobre el grado de conocimiento sindical de las trabajadoras, es lo referente a derechos y obligaciones, en ambos casos se les solicitó que mencionaran dos obligaciones y dos derechos que conocieran. El 54.8% dijo conocer derechos y obligaciones, el 21.5% manifestó desconocer ambos conceptos y el 20% no contestó. La mayoría que no contestó se encuentran en el nivel B y C, es decir, son las que tienen mayor antigüedad.

Entre las obligaciones más conocidas destacan en orden de importancia: la puntualidad, cumplimiento en el trabajo, asistencia y desempeño en el trabajo, respectivamente. Entre los derechos destacan las prestaciones que van desde el derecho al IMSS, vacaciones pagadas, permisos, aguinaldo, bonos, reparto de utilidades, salario mínimo, comedor y Fonacot. Sólo dos personas contestaron como un derecho el trabajo y el mejor trato al trabajador.

3.3.1 Expectativas sobre el sindicato

Las preguntas para detectar este aspecto fueron: ¿Defiende el sindicato sus intereses? y ¿Qué propondría para mejorar los derechos de los trabajadores?

El 47.6% contestó que el sindicato sí defiende sus derechos, el 24.6% respondió que "a veces" los defiende, el 6.1 que no los defiende, el 18.4% no contestó y el 3% dijo no saber si defendía sus derechos.

Entre las que respondieron afirmativamente consideran que es obligación y función del sindicato defender los intereses de los trabajadores, entre las que contestaron que "a veces", dijeron que faltaba apoyo para los trabajadores, que conseguían muy pocos beneficios, y entre las razones de las que consideran que el sindicato no defiende sus intereses están: que son convenencieros, mentirosos y defienden más los intereses de la empresa que la de los trabajadores.

En lo referente a las propuestas para mejorar los derechos de los trabajadores, las respuestas son las siguientes por orden de importancia: respeto a los derechos ya creados y al reglamento interno de trabajo (31%), mejores salarios (24.1%), mejor sindicato (13.7%), unidad entre trabajadores (6.8), reconocimiento al trabajador y que ellos mismos elijan los beneficios (6.8%), más apoyo del sindicato (3.4%)

De las respuestas sobre expectativas se puede inferir que existe un reconocimiento por parte de las trabajadoras al sindicato como defensor de sus intereses, la percepción de ellas es que es por "obligación" y no porque realmente los defienda, prueba de ello son las respuestas sobre la falta de apoyo por parte del sindicato, aunque no hayan sido las de mayor porcentaje, reflejan descontento con la función del sindicato.

Analizando las propuestas de menor porcentaje, se infiere que existe constante violación a sus derechos por parte de la empresa, falta de unidad entre los

trabajadores y falta de democracia ya que la cúpula sindical no toma en cuenta los beneficios que los trabajadores consideran necesarios para mejorar sus condiciones de trabajo.

A pesar de que empresa y sindicato dicen tener excelentes relaciones, se percibe falta de autoridad de los líderes sindicales, sobre todo en lo relacionado a la contratación de personal. Sigue siendo la empresa, vía Shelter, la que selecciona y contrata el personal sin intervención del sindicato, muestra de la flexibilidad alta que existe en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

3.3.2 Relación: perfil socioeconómico y grado de conocimiento sindical

La intención de este apartado, es determinar qué aspectos del perfil socioeconómico influyen en menor o mayor medida, en el grado de conocimiento sindical del grupo de obreras de AMP.

Las variables elegidas del perfil socioeconómico de las trabajadoras fueron:

- **Estado Civil**
- **Edad**
- **Si tienen hijos/as**
- **Número de hijos y edad**
- **Si son de la localidad**
- **Escolaridad**
- **Antigüedad en la empresa**
- **Experiencia laboral**

Se eligieron 7 preguntas del cuestionario para determinar el grado de conocimiento sindical, éstas fueron:

- **Tienen sindicato**
- **Nombre del sindicato**
- **Realiza asambleas**
- **Cada cuánto tiempo hay asambleas**
- **Existen sanciones**

- Menciona dos derechos
- Menciona dos obligaciones

Para valorar el nivel de conocimiento sindical, se diseñó una escala ordinal que comprende 3 rangos:

- ALTO
- MEDIO
- BAJO

Cada rango se determinó con base en el análisis estadístico de las respuestas, a través de la obtención de "Rangos Percentiles".

X	F	FA	FApm	PA	RP
7	13	52	58.5	.9	90
6	9	43	47.5	.73	73
5	18	25	34	.52	52
4	8	17	21	.32	32
3	6	11	14	.21	21
2	3	8	9.5	.14	14
1	7	1	4.5	.08	8
0	1	0	.5	.00	0

donde:

- X distribución de frecuencias del número de respuestas
- F frecuencia acumulada
- FApm frecuencia acumulada en el punto medio del intervalo del número de respuestas
- PA proporción acumulativa
- RP rangos percentilares

Media Poblacional: 45

- **ALTO** 61 - 90% rangos percentiles (1 desviación estándar positiva)
- **MEDIO** 31 - 60% rangos percentiles (Media poblacional)
- **BAJO** 0 - 30% rangos percentiles (1 desviación estándar negativa)

De esta manera, las obreras que respondieron entre 6 y 7 preguntas, son consideradas con alto conocimiento sindical y suman un total de 22 casos; las que respondieron entre 4 y 5 con grado medio de conocimiento suman un total de 26 obreras; y las que respondieron entre 0 y 3 preguntas con bajo grado de conocimiento sindical suman un total de 17 casos. Para facilitar la lectura de los cuadros, se dividieron las obreras en subgrupos: Alto, Medio y Bajo.

Los resultados son los siguientes:

ESTADO CIVIL

Para la elaboración de este cuadro se tomaron en cuenta el total de obreras ubicadas en cada rango de conocimiento sindical.

CUADRO 6
ESTADO CIVIL*

	ALTO	MEDIO	BAJO
Soltera	40.9%	50.0%	29.4%
Casada	18.1	19.2	35.2
Divorciada	4.5	-	-
Unión Libre	9.0	7.6	5.8
Separada	4.5	3.8	5.8
Viuda	-	-	11.7
Madre Soltera	22.7	11.7	11.7

* Se contemplan las formas descritas en el Código Civil así como las formas no legales del estado civil.

Del análisis comparativo de los tres subgrupos de obreras, se desprenden las siguientes correlaciones:

En cuanto al estado civil, entre quienes tienen conocimientos sindicales altos y medios predominan claramente las solteras (40.9 Y 50%); en cambio, entre aquellas que muestran conocimientos bajos, la mayoría son casadas (35.2%). De lo anterior se podría desprender que el estado civil en este grupo de obreras influye en mayor medida para el grado de conocimiento sindical bajo.

EDAD

Con respecto a la edad tenemos:

CUADRO 7
EDAD

RANGO EDAD	NO. OBRERAS	ALTO%	MEDIO%	BAJO%
16-20	20	30.0	40.0	30.0
21-25	18	44.4	38.8	16.6
26-32	10	30.0	40.0	30.0
33-44	11	36.3	27.7	36.3
No Contestó	6			

Según los datos, existe un porcentaje igual de obreras entre los 16 y 20 años que tienen alto y bajo grado de conocimiento sindical. Para conocer las características de unas y otras fue necesario cruzar las variables "antigüedad" y "experiencia laboral previa". Los resultados son: las obreras entre 16 y 20 años de edad y con "alto conocimiento" sindical, tienen mayor antigüedad en la empresa y todas tuvieron experiencia previa laboral; mientras que las de "bajo conocimiento", tienen poco tiempo en la empresa y sólo una había laborado previamente. En cambio, para las que tienen conocimiento "medio", sólo influyó la antigüedad para determinar su grado de conocimiento, ya que la mayoría no había laborado previamente.

El mismo comportamiento sucede con las obreras entre 21 y 25 años. Para las de "alto conocimiento", la mayoría tiene experiencia laboral previa y una antigüedad

mayor a un mes. Sobresalen dos casos con antigüedad de más de 4 años y que participaron en la lucha por la sindicalización. Para las de "conocimiento medio", en ese rango de edad, sigue influyendo la antigüedad, ya que la mayoría no tiene experiencia previa laboral, pero cuentan con más de dos meses en la empresa. Lo mismo sucede en los otros rangos de edad.

Podríamos concluir, que para este grupo de obreras, la edad por sí sola, no influye para determinar el grado de conocimiento sindical, sino que hay que tomar en cuenta otros factores, en este caso, la antigüedad y experiencia previa laboral.

HIJOS/AS

En esta variable, se toma en cuenta el número total de obreras que tienen hijos/as y los porcentajes que corresponden a cada uno de los rangos del conocimiento sindical. También se contempla el promedio de hijos/as y el número de hijos menores de 5 años para cada uno de los subgrupos. Se eligió el rango de hijos menores de 5 años, por el motivo de que en ese ciclo de vida de los niños/as es cuando la madre invierte mayor tiempo para el cuidado de los mismos y la imposibilita de realizar otro tipo de actividades.

CUADRO 8
HIJOS

Tienen hijos/as	No. de obreras	ALTO	MEDIO	BAJO
SI	35	37.2%	31.4%	31.4%
NO	30	30.0	46.6	20.0

PROMEDIO DE HIJOS: 2.1 2.5 2.5

De estos resultados, podríamos inferir dos cosas: 1) que la maternidad en este grupo de obreras influye en menor medida para determinar el grado de conocimiento sindical, ya que en el primer subgrupo se encuentra el mayor porcentaje de obreras con hijos, pero con menor número de hijos que los otros subgrupos, y, 2) existe en los dos primeros subgrupos un alto porcentaje de obreras sin hijos, por lo que se puede constatar lo expuesto por las lideresas de varios sindicatos, y académicas que la maternidad es un factor que obstaculiza la participación sindical.

Sin embargo, existe una correlación muy marcada entre la edad de los hijos y el grado de conocimiento sindical ya que el 45% de las obreras con rango "bajo" de conocimiento sindical, tienen hijos menores de 5 años, como se observa en el siguiente cuadro.

CUADRO 9
HIJOS/AS MENORES DE 5 AÑOS

ALTO	MEDIO	BAJO
30%	25%	45%

Por el comportamiento de los datos, podríamos concluir que más que la maternidad, el número de hijos/as y la edad de los mismos, es determinante en este grupo de obreras para el grado de conocimiento sindical.

LUGAR DE ORIGEN

Con respecto al lugar de origen, de los tres subgrupos el 54.5%, 80.7% y el 41.1% respectivamente, son nacidas en la localidad, el porcentaje restante de cada grupo, nacieron en el estado de Sonora y tienen un promedio de radicar en la ciudad de Hermosillo de 8.6 años.

CUADRO 10
LUGAR DE ORIGEN

LUGAR	ALTO	MEDIO	BAJO
Hermosillo	54.5%	80.7%	41.1%
Otra ciudad del estado	45.4	19.2	58.8

Del análisis de los datos, se puede inferir que para el subgrupo de bajo conocimiento, influye en mayor medida el hecho de que sean de otra localidad del estado.

ESCOLARIDAD

En cuanto a escolaridad, según los datos arrojados de la muestra, la escolaridad influye en menor medida para determinar el grado de conocimiento sindical, ya que en los tres subgrupos, existe una diferencia muy pequeña en años de escolaridad. (de 1.5 años a 5 meses en relación al primer subgrupo).

CUADRO 11
PROMEDIO DE ESCOLARIDAD (AÑOS)

ALTO	MEDIO	BAJO
9.3	7.8	8.8

ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO

La antigüedad en el empleo es la variable que en mayor medida influye en el grado de conocimiento sindical en este grupo de obreras, como ya se demostró anteriormente. Los subgrupos "alto" y "medio" son las que tienen mayor tiempo en la empresa con un promedio de 1.4 y 1.6 años de antigüedad respectivamente; mientras que el grupo "bajo" alcanzó un promedio de 26 días.

EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

Finalmente, la otra variable que también influye en mayor medida para el grado de conocimiento sindical, es la experiencia laboral previa, ya que en el subgrupo de "bajo grado de conocimiento" sindical, para el 58.8% de las obreras es su primer trabajo; mientras que para los subgrupos "alto" y "medio" el 77.2% y 53.8% respectivamente, habían laborado en otras empresas.

RESUMEN

- En este grupo de obreras, son las solteras las que tienen mayor grado de conocimiento sindical.
- La juventud de las obreras no determina el nivel de conocimiento sindical, como lo afirman los líderes sindicales entrevistados de este sector. Tiene que contemplarse otros factores, sobre todo en el caso de las mujeres, como son la maternidad, número y edad de los hijos, experiencia laboral previa y antigüedad en la empresa. La correlación entre estos factores con la edad, fueron determinantes para el grado de conocimiento sindical.
- Contrario a lo que se supone, que a mayor escolaridad mayor grado de conocimiento, en este grupo de obreras, la escolaridad no fue determinante para el grado de conocimiento sindical.
- Las variables: estado civil, número y edad de los hijos, experiencia laboral y antigüedad en la empresa, fueron las que influyeron en mayor medida para el grado de conocimiento sindical.

CONCLUSIONES

- Los hallazgos de la investigación son considerados como preliminares y se requiere de mayor profundización sobre la relación que existe entre el grado de conocimiento sindical con su condición de género de las obreras de la industria maquiladora de exportación.

- **Desarrollar el tema de la fuerza de trabajo femenina desde la perspectiva de género, significa ubicarla dentro de una problemática específica, que tiene que ver con su situación de opresión en la sociedad.**
- **Existe una correspondencia entre el papel socialmente asignado a las mujeres como madres-esposas-amas de casa y el trabajo extradoméstico que desarrollan.**
- **En el ámbito laboral las mujeres son discriminadas, manifestándose esta discriminación en la segregación ocupacional, la descalificación del trabajo femenino y la brecha salarial entre hombres y mujeres, como se demostró en este grupo de obreras, cuyos puestos de trabajo son aquellos donde se requiere la "habilidad manual" de las mujeres y son los de menor remuneración.**
- **Los datos nos confirman lo que algunas autoras han encontrado en sus investigaciones acerca de que las mujeres han irrumpido en los sindicatos. Sin embargo, habría que profundizar la manera en que se incorporan en ellos. En AMP la mayoría son delegadas sindicales, es decir, por un lado es la vía más importante para mantener informada a la base y a las/os líderes acerca de los problemas y demandas de sus agremiadas, pero no es un puesto importante dentro de la jerarquía sindical. Por otro lado, el hecho de que la mayoría de las delegadas sean mujeres obedece a que no existe, en este caso, otro tipo de personal sindicalizado. Es significativo que la Secretaría General del sindicato la ocupe una mujer, ya que en otros sectores donde predominan las mujeres como el caso de la educación, la tendencia sigue siendo que los hombres ocupen los puestos más importantes en la estructura sindical, empezando por**

la Secretaría General. Aunque esto no implica, necesariamente, que las trabajadoras se vean más beneficiadas.

- La IME sigue teniendo preferencia por la contratación de mano de obra femenina joven y soltera en su mayoría, a pesar de la tendencia hacia la masculinización en algunas ramas de producción. Esta preferencia contribuye a reforzar la división sexual del trabajo ya que las mujeres no están mayoritariamente en otras industrias. Los datos así lo demuestran ya que el perfil socioeconómico encontrado en este grupo de obreras, la edad promedio del conjunto de obreras de la muestra es de 18 años, y la mayoría son solteras sin hijos. En este caso, se podría explicar por el hecho de que la empresa seleccionada pertenece a la rama de la eléctrico-electrónica, cuya característica sigue siendo la contratación de mujeres jóvenes y solteras.

Sin embargo, la evidencia revela la presencia de importantes grupos de mujeres de mayor edad, así como de casadas, madres solteras, divorciadas, en unión libre y viudas, y con un nivel de escolaridad alto hechos que, por otro lado, rompen con el perfil socioeconómico tradicional de la obrera de la maquila.

- Otra conclusión importante, es que, contrario a lo que muchas personas piensan, a las obreras de la industria maquiladora, les agrada su trabajo y consideran que la instalación de este tipo de industria en la región, es una fuente de empleo para las mujeres y demás personas con pocos estudios. La evidencia encontrada en otras ciudades y en este caso, así lo demuestran.

Esta percepción de las trabajadoras obedece a la falta de oportunidad de empleo para las mujeres y hombres en la región, y sobre todo, que los requisitos para

ingresar son mínimos. Por otro lado, para las mujeres el empleo es una fuente importante de autoestima, independencia económica y cierta libertad en el seno familiar, propiciando cambios en la relación entre los géneros.

- También llama la atención, que sólo una minoría considera como obstáculo para desempeñar su trabajo, la falta de guarderías. A pesar de que ninguna utiliza este servicio, no lo señalaron como problema, lo cual obedece a que la mayoría de ellas han construido redes familiares para el cuidado de los hijos/as mientras se ausentan del hogar. La falta de guarderías también es una problemática de género a la que se enfrentan las trabajadoras.

- En cuanto al grado de conocimiento sindical, la mayoría tiene un buen grado de conocimiento, que desde nuestro punto de vista, puede obedecer a varias razones que habrá que profundizar:
 - 1) A que la corta existencia del sindicato de AMP (4 años) se da por medio de una lucha sindical combativa, que repercutió en la opinión pública de la localidad y tuvo amplia difusión en los medios masivos de comunicación.

 - 2) Es una tendencia generalizada en esta industria que se contrate a familiares y se transmita información sobre el acontecer en la empresa y sindicato.

 - 3) A una de las características del sindicato al que pertenecen, al tradicional reestructurado, que mantiene relación con las bases por medio de representantes sindicales directos por cada departamento.

4) A los cambios que se están generando en las mujeres de mostrar mayor interés por la actividad sindical y política.

- Los datos encontrados reflejan una problemática de género que limita el conocimiento sindical, que es la edad de los hijos. Las que tienen hijos/as mayores de 5 años, son las que tienen mayor grado de conocimiento de la actividad sindical.
- La historia laboral del grupo de obreras, (antigüedad y experiencia previa) influyó en mayor medida para el grado de conocimiento sindical que su perfil socioeconómico, por lo que se reafirma la idea tradicional de los líderes sindicales, que en este sector, es la inexperiencia laboral las que determinan el menor grado de participación sindical.

Finalmente, mencionaremos las propuestas de algunas sindicalistas feministas y académicas de otros países para lograr erradicar la discriminación laboral, ambas posiciones son muy discutibles, ya que algunos/as académicos las consideran riesgosas, pues podrían contribuir para que la segregación ocupacional continuara, pero valorizando el trabajo femenino, es decir, mejor remunerado.⁽³⁸⁾

Una de ellas, es la de establecer cuotas para mujeres en oficios o puestos típicamente masculinos y viceversa; la otra es aplicar el "valor comparable" para revalorizar el trabajo de las mujeres.

⁽³⁸⁾ Para tener una visión sobre el debate con respecto a estas propuestas, consúltense la Revista Debate Feminista No.8, Ediciones Copilco S.A. de C.V. México, 1993. pags. 207-245.

Hasta el momento, en México, ningún sindicato o central obrera ha propuesto políticas públicas para sus agremiadas, para erradicar la discriminación de que son sujetas.

BIBLIOGRAFIA

1. Astelarra, Judith. Las Mujeres podemos: otra visión Política. Editorial Icaria, Barcelona, 1986.
2. Benería, Lourdes y Roldán, Martha. Las encrucijadas de clase y género. COLMEX-FCE. México, D.F. 1992.
3. Brown G., Frederick. Principios de la Medición en Psicología y Educación. Ed. El Manual Moderno S.A. de C.V. México, D.F. 1980.
4. Carrillo, Viveros Jorge. Mercados de trabajo en la Industria Maquiladora de Exportación. Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Colegio de la Frontera Norte. México, D.F. 1991
5. Cooper Jennifer et al. Fuerza de trabajo femenina Urbana en México. Vol. I y II. Ed. Porrúa y Coordinación de Humanidades de la UNAM, México 1989.
6. Covarruvias, Alejandro y Solís Vicente, coordinadores. Sindicalismo, Relaciones Laborales y Libre Comercio. COLSON-CENPROS-Instituto Sonorense de Cultura. Sonora, 1993. pags.297
7. Covarruvias, Alejandro. La flexibilidad laboral en Sonora. COLSON-FES, Hermosillo, Sonora 1992. pags.229
8. De la Garza Toledo, Enrique. (Coordinador). Crisis y sujetos sociales en México. UNAM-Porrúa. México, D.F. 1992.
9. Denman, Catalina A. Las repercusiones de la Industria Maquiladora de Exportación en la salud: el peso al nacer de hijos de obreras en Nogales. Cuadernos de Trabajo No. 2. Colegio de Sonora. Hermosillo, Sonora, México. 1991
10. Fernández, Ana Ma. La mujer de la ilusión. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina. 1993. pags.270.
11. Fernández, Ana Ma. Compiladora. Las mujeres en la imaginación colectiva. Una historia de Discriminación y resistencia. Ed. Paidós. Argentina 1992.

12. González-Aréchiga, Bernardo y Ramírez, J. Carlos. (Compiladores). Subcontratación y Empresas Transnacionales. FES-Colegio de la Frontera Norte. México, D.F. 1990.

13. Hualde, Alfredo. " La industria maquiladora de exportación: relaciones laborales y Tratado de Libre Comercio", en Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio. FES-FLACSO-UAMX-Porrúa. México, D.F. 1992.

14. Joekes, P. Susan. La mujer y la economía mundial. Siglo XXI, editores. México, D.F. 1987.

15. León, Magdalena. Editora. Sociedad, Subordinación y Feminismo. III. Asociación Colombiana para el estudio de la población. Bogotá, Colombia. 1982

16. Luna, G. Lola. (Compiladora). Mujeres y Sociedad. Universidad de Barcelona. Barcelona, España. 1991.

17. Oliveira, Orlandina De et al. "Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica: tendencias recientes". En Mujer y Crisis, Editorial DAWN-MUDAR/Nueva Sociedad, Caracas, 1990.

18. Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM). Trabajo, Poder y Sexualidad. Colegio de México. México, 1991. pags. 403

19. Ramírez B., Elia y Dávila I. Hilda. (Compiladoras). Trabajo femenino y crisis en México: tendencias y transformaciones actuales. UAM-X. México, D.F. 1990.

20. Ramírez, José Carlos, coordinador. La nueva industrialización en Sonora: el caso de los sectores de alta tecnología: COLSON, Hermosillo, Sonora, 1988. pags.297

21. Suárez, Estela. "Mujer y Marginilidad". En Población y Desigualdad Social en México. UNAM/CRIM, Cuernavaca, Morelos, México 1993. pags. 371-392.

HEMEROGRAFIA

1. Barajas Rocío, Rodríguez Carmen. **Mujer y Trabajo en la Industria Maquiladora de Exportación**, Documentos de Trabajo No. 22. Fundación Friedrich Ebert, México, 1989.
2. Barbieri Teresita De y Oliveira Orlandina De. " Nuevos sujetos sociales: la presencia política de las mujeres en América Latina" en Nueva Antropología No. 30. Editorial G.V. editores, México, 1986.p.p. 5-29
3. Casals, Nuria. "Algunos rasgos de la tradición sindical con respecto al feminismo". Ponencia presentada en las IV Jornadas Confederales de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras. España 1983.
4. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales, (CIOSL). "Las mujeres que trabajan". Ed. CIOSL-Bélgica 1986.
5. Debate Feminista No. 8. Ed. Copilco, S.A. de C.V. México, 1993.
6. Delgado G., Ma. Berenice, "Sindicalismo, cosa de hombres" en Nueva Sociedad No. 110. Sindicalismo fin de Siglo. Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1990.
7. Dossier: Feminismo entre la igualdad y la diferencia. El Viejo Topo No. 73. Madrid, España, marzo 1994.
8. García, Brígida, et al. " El trabajo extradoméstico de las mujeres mexicanas". Mimeo s/fecha.
9. INEGI. "Perfil sociodemográfico del XI Censo General de Población y Vivienda 1990". México, D.F. 1992
10. Lamas, Marta. "Algunas dificultades en el uso de la categoría género". Mimeo. Sin fecha.
11. Memorias del tercer Encuentro Nacional de Trabajadoras de la Educación Superior. México, D.F. Marzo de 1990. Sin editorial.

12. Periódico "El Imparcial". Ejemplares consultados desde el 13 de junio hasta el 19 de septiembre de 1990. Hermosillo, Sonora.
13. Pinto, María de Jesús. "Tradición sindical y feminismo". Ponencia presentada en las II Jornadas Catalanes de la Dona. Mayo de 1982. España.
14. Revista Interamericana de Sociología No. 2 y 3. Segunda Epoca. Ed. Asociación Mexicana de Sociología. México, D.F. 1992.
15. Sojo, Ana. "Sobre el sujeto popular". San José, Costa Rica. 1985.
16. Suárez Aguilar, Estela. "La Industria Electrónica y el Empleo Femenino". Mimeo. 1993.

TESIS

1. Borbón Siqueiros, Rafael. "Desarrollo y características de la Industria Maquiladora de Exportación en Hermosillo". Tesis de Licenciatura en Economía. Universidad de Sonora, 1991.
2. Carrillo Viveros, Jorge. "Dos décadas de sindicalismo en la Industria Maquiladora". Tesis profesional, FCPS, UNAM, México, 1989.
3. De la O, Ma. Eugenia. "Innovación Tecnológica y Clase Obrera. Estudio de caso de la Industria Maquiladora Electrónica RCA". Tesis profesional, Maestría en Sociología, FCPS, UNAM, México 1991.
4. Quintero, Cirila. "La sindicalización en las maquiladoras Tijuánenses, 1970-1988", Tesis de Maestría. Instituto de investigaciones Dr. José Ma. Luis Mora. México, 1988.
5. Quintero, Cirila. "Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas: 1970-1990". Tesis Doctoral en Sociología. El Colegio de México. México, 1993.

ANEXOS

ANEXO 1

DIMENSIONES DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL

I. MOVILIDAD DE LA FUERZA DE TRABAJO

- Movilidad horizontal
- Cambios de horarios
- Programación de días de descanso
- Programación de vacaciones

II. ORGANIZACIÓN Y TECNOLOGÍAS; INTENSIDAD DEL TRABAJO Y NORMAS DE PRODUCCIÓN

- Cambios en la organización del trabajo y en las tecnologías
- Cambios en la intensidad del trabajo y en las normas de producción

III. SALARIOS Y PRESTACIONES

- Salario
- Pago de horas extras
- Tiempo para tomar alimentos
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima de vacaciones
- Días de descanso obligatorio
- Prima de antigüedad
- Seguridad social

Afiliación al IMSS
Pago de incapacidades
Indemnización por muerte
Seguro de vida
Retiro voluntario
Servicios médicos en la planta

- Capacitación y adiestramiento
- Seguridad e higiene industrial
- Vivienda
- Utilidades
- Permisos
- Fondo de ahorro
- Becas para estudio
- Fomento deportivo
- Comedor y subsidios
- Prestaciones a la productividad

Bono de productividad
 Bono de asistencia
 Bono de puntualidad

Bono de despensa

- Otras prestaciones

IV. DEFINICIÓN DE ASCENSOS (MOVILIDAD VERTICAL)

V. SEGURIDAD EN EL EMPLEO

VI. CATEGORÍAS DE LOS PUESTOS Y SUBCONTRATACION

- Extensión de puestos de base
- Extensión de trabajadores de confianza
- Subcontratación

VII. RESTRICCIONES A LA LABOR SINDICAL Y CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

- Restricciones a la labor sindical
- Apoyos al sindicato

Representaciones sindicales
 Viáticos
 Gastos administrativos

- Jurisdicción del CCT
- Cláusula de Exclusión

NIVELES DE FLEXIBILIDAD

FLEXIBILIDAD ALTA (FA): Cuando sancionen una absoluta discrecionalidad de la empresa en el uso de la fuerza de trabajo (proceso de trabajo, retribución, empleo y puestos).

FLEXIBILIDAD BAJA (FB): Cuando la discrecionalidad de la empresa se ve reducida a expresiones mínimas o cuasimínimas, puesto que prevalece la rigidez, la intervención sindical o el apego a la Ley Federal del Trabajo en el uso de la fuerza de trabajo (proceso de trabajo, retribución, empleo y puestos).

Covarrubias, Alejandro. La flexibilidad laboral en Sonora. Ed. COLSON-FES. Hermosillo, Son., 1992. p.p.74-76.

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA PARA LA EMPRESA

DATOS BÁSICOS

1. - Nombre de la empresa
2. - Dirección
3. - Persona encuestada
4. - Puesto

CARACTERÍSTICA DE LA EMPRESA

5. - Número de establecimientos en México y localización
6. - Ubicación de la casa matriz
7. - Número de establecimientos o plantas en otros países

CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO O PLANTA

8. - ¿Cómo está registrada la empresa?
 - () Como representante de una compañía extranjera
 - () Como fabricante registrado
 - () Como distribuidor
 - () Otro Especifique
9. - Antigüedad de la planta
10. - ¿Cuáles han sido los cambios más significativos que ha tenido hasta ahora?

- Tecnología
- Sistemas de organización del trabajo
- Sistemas de administración
- Otros. Especifique.

11.- ¿Cuáles son en su opinión los principales obstáculos que tiene actualmente la planta para un mejor funcionamiento?

- Falta de recursos humanos capacitados
- Alta rotación de personal
- Otro. Especifique

ASPECTOS GENERALES DE LA PRODUCCIÓN

12.- ¿Qué productos fabrica? Si son varios enumerar por orden de importancia, señalando el nivel de complejidad tecnológica.

1.-robot 2.-computadora 3.- proceso mecánico 4.-mano de obra intensiva

13.- ¿A qué mercado se destina la producción?

- Estados Unidos
- Canadá
- Europa
- Asia
- Sudamérica
- México (si utiliza su capacidad ociosa)

14.- ¿Qué tipo de tecnología utilizan?

- Automatizada
- Programable

RECURSOS HUMANOS

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

15.- ¿Cuál es la cantidad de personal ocupado en la planta y en cada departamento?

Nombre del departamento No. de personas Hombres Mujeres

16.- ¿Cuántos empleados indirectos existen?

17.- ¿Qué puestos ocupan los empleados indirectos?

18.- ¿Cuántos empleados/as directas existen, cuáles son los puestos que ocupan?

19.- ¿Cuántos puestos de trabajo hay en la planta?

a).- Para producción
total hombres mujeres salario-semana

b).- Para administración, comercialización y servicios de postventa
total hombres mujeres salario-semana

c).- Personal de venta
total hombres mujeres salario-semana

d).- Técnicos de instalación y mantenimiento
total hombres mujeres sal.-semana

e).- Ingenieros de instalación y mantenimiento
total hombres mujeres sal/semana

f).- Contaduría
total hombres mujeres sal/semana

g).- Personal secretarial
total hombres mujeres sal/semana

h).- Personal directivo
total hombres mujeres sal/semana

¿Ganan lo mismo hombres y mujeres que tienen el mismo puesto y que

desempeñan las mismas funciones?

- Si
 No
 Existen salarios diferenciados para hombres y mujeres

En caso de que la respuesta sea la última, por favor explique la razón.

20.- ¿Cuáles son los criterios generales de selección para cada puesto de trabajo?

- Edad
 Sexo
 Escolaridad
 Experiencia Laboral

(Especificar el rango promedio de edad, de escolaridad y de años de experiencia laboral)

21.- Considerando los requisitos de cada cargo y de los puestos ocupados por varones, ¿Cree que los podrían ocupar mujeres?

- Si No

En caso de que la respuesta sea negativa, especifique porqué.

22.- ¿Qué antigüedad tiene el personal en los cargos altos?

23.- ¿De qué nacionalidad es el personal que ocupa los cargos altos?

24.- ¿Cuál es el promedio de edad de las mujeres que laboran en la empresa?

25.- ¿Cuál es el nivel de estudios promedio de las trabajadoras?

- Primaria Completa ()
 Primaria Incompleta ()
 Secundaria Completa ()
 Secundaria Incompleta ()
 Preparatoria ()
 Técnicas ()
 Otros. Especifique ()

26.- ¿Cual es el estado civil promedio de las trabajadoras?

Casadas ()
Solteras ()
Unión Libre ()
Divorciadas ()
Viudas ()
Separadas ()

SALARIOS Y PRESTACIONES

27.- ¿Qué prestaciones se dan al personal y bajo qué condiciones?

- () Aguinaldo
- () Prima vacacional
- () Descansos obligatorios
- () Vacaciones
- () Fondo de ahorro*
- () Alimentos
- () Bono de puntualidad
- () Bono de despensa
- () Bono de transporte
- () Bono de productividad
- () Bono de asistencia
- () Seguro Social
- () Capacitación

JORNADA DE TRABAJO

28.- ¿Cuántos turnos de trabajo tiene la empresa?

29.- ¿Cuáles son los horarios de cada turno?

30.- ¿Cuántos descansos hay por turno, de cuánto tiempo?

31.- ¿Se trabajaron horas extras en la última semana, Cuántas?

ROTACIÓN DE PERSONAL

32.- Se considera que uno de los principales problemas de las empresas es el de la alta rotación de personal ¿Cuál es el porcentaje de rotación del personal mensual en esta empresa?

33.- ¿A que causa atribuye el alto nivel de rotación?

34.- ¿Cuál sería una rotación aceptable? (PORCENTAJE)

35.- ¿Desde cuándo se presenta como problema en la planta?

36.- ¿Cuál es la rotación por departamento y a qué atribuye la diferenciación entre ellos?

37.- ¿Qué políticas se han dado para evitar la rotación?

38.- ¿Cree que hay problemas de escasez de fuerza de trabajo?

CONTRATACIÓN Y MOVILIDAD EN EL EMPLEO

39.- ¿Cuáles son los criterios para ascender a un trabajador/a? o bien, ¿qué elementos son más importantes para ascender a un trabajador/a?

40.- ¿Cuánto tiempo lleva la capacitación en cada puesto de trabajo?

SINDICATO

41.- ¿Existe sindicato en la empresa? () Si () No

42.- ¿A que Central o Confederación pertenece?

43.- ¿Cómo es la relación con el sindicato?

() Buena () Regular () Excelente () Conflictiva () Mala

44.- ¿Qué tipo de problemas ha tenido con el Sindicato?

PERSPECTIVAS

45.- ¿Tiene planes de expansión esta empresa?

46.- ¿Cómo afectará a la empresa el TLC?

47.- ¿Qué impacto social considera que ha tenido la instalación de la IME en la región?

ANEXO 3
CUESTIONARIO PARA TRABAJADORAS

DATOS GENERALES

1.- ¿Qué edad tiene?

2.- Estado civil

Casada () soltera () divorciada () Separada ()
 Viuda () Unión Libre ()

3.- ¿Tiene Hijos/as? Si () No ()

3.1 Cuántos hijos tiene

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () Más de 5 ()

3.2 Edad de los hijos

4.- ¿Quién los cuida cuando trabajas?

Guardería Pública { }
 Guardería Privada { } Cuánto paga mensual:
 Un familiar { } Parentesco:

Paga a una persona no familiar () Cuánto semanal:
 Paga al familiar Si () No () Cuánto semanal:

5.- ¿Nació en Hermosillo? Si () No ()

En caso de haber nacido en otra parte:

¿Cuánto tiempo tiene de radicar en Hermosillo?

Razones por las cuales se vino a radicar a Hermosillo:

Falta de trabajo { }
 Falta de escuelas { }
 Problemas familiares { }
 Matrimonio { }
 Otro. Especifique: ()

6.- ¿Qué escolaridad tiene?

Primaria Completa () Incompleta () Hasta qué año:

Secundaria Completa () Incompleta () Hasta qué año:

Preparatoria Completa () Incompleta () Hasta qué año:

Carrera Profesional
Completa () Incompleta () Hasta qué año:

Comercio ()

Computación ()

Inglés ()

Otro. Especifique:

¿Estudia actualmente? Si () No ()

En caso de que la respuesta sea positiva ¿qué estudia?:

7.- ¿Con quién vive?

Marido e hijos ()

Marido e hijos y suegros ()

Con sus padres ()

Sola con hijos ()

Con parientes ()

Con amigas ()

Sola ()

HISTORIA LABORAL

8.- ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en esta empresa?

9.- ¿Había trabajado antes? Si () No ()

¿Dónde?

¿Qué hacía?

¿Por qué se salió?

10.- ¿Qué puesto ocupa actualmente?

11.- ¿Siempre ha tenido ese puesto?

12.- ¿La entrenaron para ocupar ese puesto? Si () No ()

¿Por cuánto tiempo?

13.- ¿Hay hombres ocupando el mismo puesto?

Si () No ()

¿Ganan lo mismo hombres y mujeres?

Si () No ()

14.- ¿En qué turno trabaja? Horario

15.- ¿Cuántas horas trabajó la última semana?

16.- ¿Cuánto gana a la semana sin horas extras?

17.- ¿Cuántas horas extras trabaja a la semana?

18.- ¿Le alcanza para vivir el salario que recibe?

Si () No ()

19.- ¿Recibe ayuda de otra persona?

Si () No () ¿De quién?

20.- ¿Le gusta su trabajo?

Si () No () ¿Porqué?

¿Le gustaría trabajar fuera de la maquiladora?

Si () No () En dónde:

21.- ¿Considera que reciben el mismo trato las mujeres que los varones dentro de la empresa?

Si () No () Porqué:

¿Tienen las mismas oportunidades de ascender?

Si () No ()

22.- ¿Has tomado algún curso de capacitación que otorgue la empresa?

Si () No (). Si la respuesta es negativa diga el porqué:

SINDICATO Y DERECHOS

23.- ¿Tiene sindicato la empresa?

Si () No ()

Nombre del sindicato:

24.- ¿Realiza asambleas?

Si () No ()

¿Cada cuánto?

Cada semana () Cada quincena () Cada mes ()
Cada 6 meses () Otro. Especifique

25.- ¿Asiste a las asambleas?

Si () No ()

Porqué:

26.- ¿Existe algún castigo por no asistir?

Si () No ()

En caso de que exista especifique cuál:

27.- ¿Conoce sus derechos y obligaciones laborales?

Si () No ()

Mencione dos derechos y dos obligaciones que conozca.

28.- ¿Cree que el sindicato defiende los intereses de los trabajadores?

Si () No ()

A veces ()

Porqué:

29.- ¿Qué propondría para mejorar los derechos de los trabajadores?

30.- ¿Considera que las maquilas han traído beneficios en la región?

Si () No ()

porqué y cuáles

31.- Por favor enumere del 1 al 7 el problema principal que considere que hay en la ciudad o en su colonia que obstaculicen su trabajo.

Falta de transporte

()

Alto costo del transporte

()

Falta de drenaje

()

Falta de alumbrado público

()

Falta de vigilancia

()

Falta de guarderías

()

Pandillerismo

()

Otro. Especifique:

()