

714  
29.



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL

## LA MANO DE OBRA FEMENINA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA MEXICANA

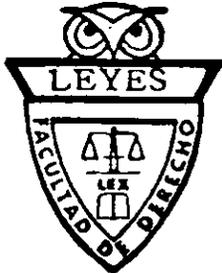
### T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADA EN DERECHO  
P R E S E N T A :

MARA ANGELICA SALAZAR MONREAL



ASESOR DE TESIS: LIC. ALVARO GUTIERREZ VARIAS



MEXICO, D. F.

1998.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

262663



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis 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 ti DIOS:  
Porque me has dado la  
oportunidad de vivir y  
ser feliz y porque  
siempre has caminado  
a mi lado.**

**A ti mamá: Por todo tu amor, por todo tu apoyo, y todos tus sacrificios, pero sobre todo, por darme lo más valioso que tengo: tú y mi vida. Te amo.**

**A ti Papá: Gracias por contribuir a que este sueño se convirtiera en realidad.**

**A ti Héctor: Con toda la Admiración y Respeto que mereces, y porque siempre has sido un gran ejemplo para mí.**

**A ti Antonio: Por todo lo que significas para mí. Te amo.**

**Al Lic. Alvaro Gutiérrez Arias.: Por ser parte importante de este logro y por ser un gran maestro que contribuye a la gran labor de formar abogados.**

**A la UNAM: Por ser la casa donde se educa el futuro de México.**

**A mí: Porque aunque esta carrera cuesta esfuerzos y sacrificios, da muchas satisfacciones .**

# “MANO DE OBRA FEMENINA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA MEXICANA”

**INTRODUCCIÓN.** 1

## **CAPITULO I: PANORAMA GENERAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN MEXICANA**

<b>TITULO 1:</b>	<i>Antecedentes de la Industria Maquiladora de Exportación en México</i>	<b>5</b>
	<i>Llegan las grandes Empresas</i>	<b>6</b>
	<i>Evolución de los Procesos Productivos</i>	<b>7</b>
	<i>Transferencia de Tecnología</i>	<b>8</b>
	<i>Financiamientos</i>	<b>8</b>
	<i>Naves Industriales</i>	<b>9</b>
	<i>Ubicación de Plantas</i>	<b>9</b>
	<i>Origen del Capital de Inversión</i>	<b>10</b>
	<i>Inversión Nacional en la IME</i>	<b>10</b>
<b>TITULO 2:</b>	<i>Definición</i>	<b>13</b>
	<i>En Textos Relativos a Maquiladoras</i>	<b>13</b>
	<i>En el Texto del Decreto para Maquiladoras</i>	<b>15</b>
	<i>Tipos Principales de Maquiladoras</i>	<b>16</b>
<b>TITULO 3:</b>	<i>Estructura, Organización y Funcionamiento de la Industria Maquiladora de Exportación Mexicana (IME).</i>	<b>17</b>
	<i>Cómo Instalar una Maquiladora?</i>	
	<i>Consultores</i>	<b>17</b>
	<i>Transporte</i>	<b>20</b>
	<i>Suministro</i>	<b>21</b>
	<i>Importaciones y Exportaciones</i>	<b>22</b>
	<i>Transferencia de Tecnología</i>	<b>23</b>
	<i>Administración</i>	<b>23</b>
	<i>Empleados</i>	<b>26</b>
	<i>Fuerza laboral</i>	<b>28</b>
	<i>Organizaciones</i>	<b>30</b>
	<i>Número de Establecimientos por Entidad Federativa</i>	<b>32</b>

<b>TITULO 4:</b>	<b>Consideraciones Legales, Reglamentaciones Y Vía Jurídica de la Industria Maquiladora de Exportación (IME)</b>	<b>33</b>
	<i>Consideraciones Legales</i>	<b>33</b>
	<i>Adaptación de la Legislación Mexicana a las Maquiladoras</i>	<b>33</b>
	<i>El Sindicalismo en las Maquiladoras</i>	<b>37</b>
	<i>La Vía Jurídica Continua de la IME</i>	<b>39</b>

<b>TITULO 5:</b>	<b>La Industria Maquiladora de Exportación (IME) y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)</b>	<b>43</b>
------------------	--	-----------

<b>TITULO 6:</b>	<b>El papel de las Empresas Asiáticas en la IME</b>	<b>45</b>
	<i>La Maquiladora cambia a métodos de producción de alta Tecnología.</i>	<b>48</b>

**CAPITULO II RECURSOS HUMANOS EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN MEXICANA.**

<b>TITULO 1:</b>	<b>Requerimientos de Recursos Humanos calificados en las Maquiladoras</b>	<b>50</b>
	<i>Composición del Empleo en las Maquiladoras</i>	<b>50</b>
	<i>Estructura del Empleo en las Maquiladoras</i>	<b>51</b>

<b>TITULO 2:</b>	<b>Repercusiones de las empresas Maquiladoras sobre el empleo.</b>	<b>54</b>
	<i>Características Sociolaborales del personal directo de la IME según tamaño de empleo</i>	<b>59</b>
	<i>Industria Maquiladora de Exportación en México (Cifras al mes de Noviembre de 1997)</i>	<b>60</b>
	<i>Personal ocupado en la IME (número de personas)</i>	<b>60</b>
	<i>Personal ocupado según clasificación de la mano de obra y localización de las empresas Maquiladoras (mujeres)</i>	<b>61</b>

<b>TITULO 3:</b>	<b>Movilidad y Rotación de los Obreros en las Maquiladoras.</b>	<b>62</b>
	<i>Administrando la Rotación</i>	<b>63</b>
	<i>Rotación de personal</i>	<b>64</b>
	<i>Movilidad Ocupacional</i>	<b>66</b>
	<i>Movilidad Ocupacional en la IME según tamaño de empleo</i>	<b>66</b>

<b>TITULO 4:</b>	<b>Condiciones de Trabajo en la Industria Maquiladora.</b>	<b>67</b>
	<i>Salarios</i>	<b>67</b>
	<i>Ingreso diario en dólares en la IME según tamaño de empleo en 1990</i>	<b>68</b>
	<i>Prestaciones</i>	<b>68</b>
	<i>Prestaciones promedio diarias en dólares en la IME según tamaño de empleo en 1990</i>	<b>70</b>
	<i>Jornada</i>	<b>70</b>
	<i>Jornada de Trabajo en la IME según tamaño de empleo y turno de labores en 1990</i>	<b>71</b>
	<i>Sueldos, Salarios y Prestaciones pagados por Entidad Federativa (miles de pesos a precios corrientes)</i>	<b>72</b>
	<i>¿La Mejor Opción?</i>	<b>73</b>

### **CAPITULO III LA MANO DE OBRA FEMENINA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN MEXICANA.**

<b>TITULO 1:</b>	<b>Importancia de la mano de obra femenina en la IME.</b>	
	<i>La Mujer y la Industria Maquiladora</i>	<b>75</b>
	<i>Mujeres y Estructura Ocupacional</i>	<b>76</b>
	<i>Algunas Características del Mercado de Trabajo Femenino</i>	<b>77</b>
	<i>Los Ajustes del Mercado Neoliberal: Las tasas de participación económica femenina</i>	<b>79</b>
	<i>Tasas de participación económica por sexo 1970-1993</i>	<b>79</b>
	<i>La Masculinización de la IME</i>	<b>81</b>
	<i>Definición de una rama u ocupación femenina</i>	<b>82</b>
	<i>Participación porcentual en la IME, clasificada por sexo</i>	<b>82</b>
	<i>La Feminización de la Maquila y crítica al concepto simplista de mujer como ejército de reserva</i>	<b>83</b>
	<i>Participación por sexo en las Ramas de Actividad de la IME 1992-1997.</i>	<b>85</b>
<b>TITULO 2:</b>	<b>Empleo y salarios de la mujer obrera en la Industria Maquiladora.</b>	<b>87</b>
	<i>Entorno del Empleo en las Maquiladoras</i>	<b>87</b>
	<i>Rotación de personal: Mujeres y Condiciones de Vida</i>	<b>91</b>
	<i>Condiciones de empleo de la mujer en la IME</i>	<b>93</b>
	<i>Explotación en las Maquiladoras</i>	<b>95</b>
<b>TITULO 3:</b>	<b>Mujeres en la Frontera Norte: Su presencia en la Migración y en la IME.</b>	<b>97</b>
	<i>Mujeres y Trabajo</i>	<b>97</b>

	<i>Distribución de la población ocupada por sector de actividad económica, según sexo, 1997</i>	<b>99</b>
	<i>Mujer en la Frontera Norte</i>	<b>102</b>
	<i>Mujeres y Migración</i>	<b>104</b>
	<i>Problemática de la Mujer Obrera</i>	<b>107</b>
<b>TITULO 4:</b>	<b><i>Características descriptivas de las Mujeres Obreras.</i></b>	<b>111</b>
	<i>Resultados Descriptivos</i>	<b>112</b>
	<i>Condiciones Generales de Vida y Reproducción de la Mujer obrera</i>	<b>114</b>
<b><u>CAPITULO IV</u> DISCRIMINACIÓN SEXUAL DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA MEXICANA.</b>		
<b>TITULO 1:</b>	<b><i>La mujer obrera sin garantías en la IME.</i></b>	<b>118</b>
	<i>Antecedentes</i>	<b>118</b>
	<i>Desarrollo de la Discriminación a la Mujer</i>	<b>124</b>
	<i>La preferencia por las Trabajadoras</i>	<b>125</b>
	<i>Discriminación y Maltrato a las Trabajadoras</i>	<b>126</b>
<b>TITULO 2:</b>	<b><i>Perjuicios Sexuales en las Plantas Maquiladoras de la Frontera Norte de México</i></b>	<b>129</b>
	<i>Las Barreras Invisibles impiden el acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad</i>	<b>132</b>
	<i>Porcentaje de mujeres que ocupan cargos de directoras y funcionarias públicas superiores</i>	<b>134</b>
	<i>Protección laboral de la mujer en relación con el embarazo en Estados Unidos y México</i>	<b>135</b>
	<i>Legislación de Estados Unidos en materia laboral referente a la discriminación de la mujer</i>	<b>135</b>
	<i>Legislación mexicana que prohíbe la discriminación en el empleo</i>	<b>137</b>
<b>TITULO 3:</b>	<b><i>Artículos especiales sobre Discriminación Sexual de la Mujer en las Maquiladoras</i></b>	<b>139</b>
	<i>La Caza de la Embarazada</i>	<b>139</b>
	<i>Recomienda la OMS erradicar la prueba de embarazo como requisito laboral</i>	<b>141</b>

<i>El examen de ingravidez, requisito obligatorio para todas las mujeres que solicitan empleo</i>	142
<i>Demandan embarazadas mayor protección laboral</i>	143
<i>Pese a quejas, soslayan autoridades laborales atropellos contra mujeres</i>	144
<i>Práctica generalizada, la discriminación sexual en las Maquiladoras</i>	145
<i>Inician Audiencias sobre rechazo a embarazadas en plantas Maquiladoras</i>	146
<i>Cuestionan al gobierno mexicano por discriminación laboral hacia mujeres</i>	147
<i>Investiga E.U. discriminación laboral en las Maquiladoras</i>	149
<i>Analizan violación de derechos laborales en Maquiladoras</i>	151
<i>Discriminan a embarazadas en Maquiladoras del norte acusan ONG.</i>	152
<i>Se indagará presunta discriminación sexual en Maquiladoras de México</i>	154
<i>Campea la Discriminación contra la mujer en las Maquiladoras fronterizas</i>	155
<i>La Mujer Obrera on NAFTA</i>	159
<i>Asfixiado por Air Nikes</i>	160
<i>Noticiero Monitor (radio)</i>	164
<i>Noticiero Muchas Noticias (TV)</i>	167
<i>Noticiero Monitor (Radio)</i>	168

<b>CONCLUSIONES</b>	170
---------------------	-----

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	174
---------------------	-----

## INTRODUCCION.

La Zona Fronteriza Norte de México está constituida por 34 municipios y una congregación autónoma, situados a lo largo de 2,597 kilómetros de frontera con Estados Unidos. La población de estos municipios creció considerablemente en las décadas de 1950 a 1980. En general se puede afirmar que esta zona -y particularmente sus grandes centros urbanos- registró el más elevado incremento demográfico del país. Esto puede explicarse por las tasas elevadas de natalidad, la sensible reducción de las tasas de mortalidad y, fundamentalmente, por las intensas corrientes migratorias que se dirigieron hacia ella.

El crecimiento demográfico provocó la aparición de múltiples problemas en la región, entre éstos resalta el de empleo. La agravación o atenuación de este problema en distintas épocas, estuvieron determinadas, principalmente por la cantidad de mexicanos que tuvieron la posibilidad de atravesar la frontera para trabajar en los campos norteamericanos. La llegada de las Empresas Maquiladoras hizo suponer que el problema de empleos se reduciría y que, al mismo tiempo, éstas contribuirían a crear polos de crecimiento.

La industria Maquiladora es uno de los sectores más saludables de la economía mexicana. Es un generador neto de divisas extranjeras, el segundo de la Industria Petrolera mexicana. El efecto del programa para los Estados Unidos ha sido permitir a las empresas maquiladoras una reducción significativa de costos, por medio de capacitación a sus empleados para recobrar y mantener la competitividad en el mercado global. Los beneficios del Programa para los Estados Unidos y para la economía mexicana, no son sin embargo, tan desafiantes. Los debates en los dos lados de la frontera con relación a las ventajas y desventajas netas del programa existen. Aún a pesar de las controversias, hoy en día parece desagradable que la industria maquiladora sea restringida por el Congreso de los Estados Unidos o por el Gobierno Mexicano. Por el contrario, la Industria Maquiladora se está convirtiendo velozmente en un importante elemento en la economía global involucrando a las principales empresas de muchos países.

El crecimiento y desarrollo de la Industria Maquiladora en México es parte de un amplio fenómeno mundial que frecuentemente es ubicado como un reparto global de producción. El reparto de producción puede ser definido como la descentralización y la internacionalización de los procesos productivos, por lo cual la materia prima y los componentes producidos en una nación industrializada son adicionalmente procesados o ensamblados en una nación en vías de desarrollo para exportarlos de regreso a su país de origen o a otros mercados de exportación. El reparto de la producción global tiene sus orígenes en dos factores:

- 1) Grandes diferencias entre los salarios promedio entre los países con industrialización avanzada y los países con menor desarrollo industrial.
- 2) Recientes innovaciones tecnológicas que principalmente significan reducciones de costos y tiempo en transportaciones y comunicaciones.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Norris Clement y Stephen R. Jenner. "Maquiladora Resource Guide". San Diego Ca. 1989.

La mayor parte de las Empresas Maquiladoras son propiedad de extranjeros, por lo que se piensa que les son inherentes muchas de las características atribuidas a las inversiones extranjeras realizadas en un país subdesarrollado. Sin embargo las condiciones relativas a su origen, evolución y a las actividades que realizan permiten inferir una serie de características que le son propias.

Las Empresas Maquiladoras están inscritas en el contexto de las empresas de subcontratación internacional, cuyo origen es relativamente reciente. La actividad fundamental de este tipo de empresas consiste en efectuar procesos de producción que requieren abundante mano de obra poco calificada. Los bienes elaborados por estas empresas forman parte de la producción de empresas subcontratantes localizadas en otro país. A diferencia de la inversión extranjera tradicional, la implantación de las empresas de subcontratación internacional no se hace con la finalidad de buscar fuentes de materias primas o un mercado para sus productos, sino mano de obra abundante y barata.

En México, este tipo de empresas comenzó a establecerse después del inicio del proceso de sustitución de importaciones y de la transformación de algunas materias primas destinadas a la exportación, que son realizadas, en su mayor parte, por empresas transnacionales, por empresas con capital extranjero o simplemente con tecnología proveniente de países desarrollados. Las Empresas Maquiladoras se instalaron en México a partir de 1965, desde entonces adquirieron una notable importancia.<sup>2</sup>

México se incorpora a este esquema del comercio mundial a partir de 1965, con la anexión del artículo 321 al Código Aduanero de la Federación, que constituye una versión, para este país, de las fracciones arancelarias 806.30 y 807.00 de los Estados Unidos.

Para el caso de las maquiladoras en México, la organización empresarial que predomina consiste en la filial y plantas gemelas. La Maquila no es un concepto estático; ha cambiado en su estructura y su significado, teniendo un efecto sobre el crecimiento de su actividad<sup>3</sup>.

Desde su establecimiento en la frontera norte de México las plantas maquiladoras se han caracterizado por la ocupación mayoritaria de núcleos femeninos, fundamentalmente de joven edad. La composición económica que mantienen estos contingentes obreros reviste una uniformidad a lo largo de la frontera. Con algunas variantes, podemos decir que la oferta de trabajo que ocupan los empresarios maquiladores presenta las mismas características en las diferentes ciudades fronterizas.

Estudios realizados concluyen que existe una tendencia general de las maquiladoras por utilizar un sector específico de trabajadores, fundamentalmente en lo que se refiere al trabajo no calificado.

---

<sup>2</sup> Levy, Albert y Alcocer, Sonia. "Las Maquiladoras en México". FCE. México 1983.

<sup>3</sup>García Espinoza Arturo. "Maquiladoras" 1ª Reunión Anual sobre estudios fronterizos. México 1987. p.p.27-29.

El fenómeno de emplear mujeres no es único en México. Las experiencias que anteceden a la de nuestro país, muestran como las plantas de ensamble en el Sudeste Asiático o en Puerto Rico, también utilizaban fuerza de trabajo femenina.<sup>4</sup>

La forma en que se desgasta y reconstituye la fuerza laboral es resultado de la organización que se da a los procesos de trabajo como consecuencia de un modo específico de acumulación de capital y por ende de su valorización. A través de la Industria Maquiladora de Exportación, las mujeres obreras participan en un modelo de acumulación de capital cuya base es la internacionalización y la segmentación de la producción y el trabajo.

A pesar de que la subcontratación en el mundo ha sufrido importantes modificaciones que, en países como México incluyen la instalación de procesos con un mayor grado de sofisticación tecnológica, siguen siendo predominantes las actividades altamente intensivas en ocupación de mano de obra, en donde el desarrollo de la habilidad manual y agudeza de los sentidos del individuo son parte de las características que conforman el perfil del obrero en la maquiladora.

A través de la especialización productiva, las mujeres en particular, han encontrado un potencial mercado de trabajo de tal forma que en países como México, éste tiende a incrementarse significativamente y a elevar el peso sobre la Población Económicamente Activa (PEA), particularmente en las principales ciudades de la frontera norte. Las mujeres jóvenes con poca o nula experiencia laboral, parecen ajustarse más fácilmente a los intensos ritmos de trabajo de los procesos productivos en que participan, además de que en función de su reciente ingreso al mercado laboral muestran menos resistencia a las presiones en la líneas de trabajo y a la baja retribución salarial.<sup>5</sup>

La utilización de mano de obra femenina y el empleo de mujeres a quienes no se les había permitido con anterioridad incorporarse a la vida productiva - es decir, mujeres que en su vida social estaban circunscritas a las labores domésticas-, son factores que determinan la forma y contenido de la organización obrera. Las experiencias del movimiento obrero en las maquiladoras no son muchas; la joven experiencia de la mujer en la vida productiva, las características de la mano de obra empleada en las diversas políticas y maniobras de las industrias maquiladoras son factores que determinan dicha situación.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Carrillo Vivéros Jorge y Hdz. Hdz. Alberto "La mujer Obrera en la Industria Maquiladora el caso de Cd. Juárez". Tesis Profesional. México 1982

<sup>5</sup>Barajas E. Rocío y Rodríguez Carmen. "Mujer y Trabajo en la Industria Maquiladora de Exportación". México 1989.

<sup>6</sup>Iglesias Prieto, Norma. "La Flor más bella de la Maquiladora" CEFNOMEX. México 1985.

**CAPITULO I "PANORAMA GENERAL DE LA INDUSTRIA  
MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN MEXICANA".**

## TITULO 1

### **ANTECEDENTES DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION MEXICANA**

El interés que en la economía tiene la Industria Maquiladora de Exportación en México lleva a querer saber cómo tuvo su origen este exitoso sector de la economía, que ya representa casi un millón de empleos directos y una generación de divisas muy importante que ha venido a equilibrar nuestra balanza de pagos y que cada día se asienta fuera de la franja fronteriza<sup>1</sup>, donde se inició esta actividad.

El origen de esta Industria se remonta a los años 40's, cuando el Programa de Braceros o el Acuerdo Internacional sobre Trabajadores Migratorios fue aprobado por el gobierno de los Estados Unidos y el de México el 23 de julio de 1942 y que se prolongó hasta que el Congreso de los Estados Unidos votó en contra de la Ley Pública No. 78 y solamente prorrogó este programa por un año más; marcado en esta fecha, 1965, el antecedente de una actividad que pronto se convirtió y surgió como respuesta al alto desempleo que ocasionó este programa en la franja fronteriza.

Baja California fue quien tuvo los primeros perímetros libres<sup>2</sup> para aliviar la segregación económica del resto del país, pudiendo llevar a cabo para algunas medianas compañías de Estados Unidos ciertos procesos de ensamble y reparación, con lo que iniciaron la política fronteriza, en un programa llamado PRONAF, con objeto de desarrollar económicamente la frontera norte, funcionando éste durante los años 1961-1970, mejorando ciudades fronterizas e iniciando algunos estudios de plazas como Cd. Juárez, Chihuahua, recomendando un modelo de industrialización y un establecimiento de una industria maquiladora dedicada a procesos de ensamble de productos estadounidenses.

Como un resultado de una serie de investigaciones, el Secretario de Industria y Comercio, Octaviano Campos Salas, propuso a la franja fronteriza como la competencia y alternativa a industriales que estaban formando empresas en Japón, Taiwan y Hong Kong con ventajas geográficas y mano de obra abundante en la franja fronteriza de México; todo esto durante el sexenio del Lic. Gustavo Díaz Ordaz, quien se pronunció en su informe anual del Primero de Septiembre de 1965 por fomentar la Industria Maquiladora en la que el Gobierno Mexicano tenía una serie de objetivos entre los que se destacaban los siguientes:

1. Promover empleo en zonas con problemas demográficos.
2. Obtener ingresos de divisas y fortalecer la Balanza de Pagos.
3. Establecer Industrias para capacitar personal dedicado sólo a actividades primarias no industriales.
4. Obtener mercado para productos nacionales e incrementar los ingresos en las zonas marginadas económicamente.

---

<sup>1</sup> Franja Fronteriza: Según el artículo 136 de la Ley Aduanera este vocablo significa el territorio comprendido entre la línea divisoria internacional (la frontera) y la línea paralela ubicada a una distancia de 20 kilómetros hacia el interior del país. A diferencia de este concepto el de Región Fronteriza es el territorio que determine el Ejecutivo Federal, es decir que no está previamente establecido.

<sup>2</sup> Perímetro Libre se entiende como el perímetro donde no se pagan impuestos, también en Nogales, Sonora.

5. Erradicar la idea de la deficiente mano de obra mexicana.
6. Inversiones en Infraestructura Industrial.
7. Obtener ingresos para el desarrollo nacional en el interior del país e impulsando el desarrollo en la franja fronteriza.
8. Incrementar la recaudación fiscal en todos los niveles.

Independientemente del Programa de Industrialización fronteriza (PRONAF), las bases legales para el establecimiento de la industria maquiladora en México se lograron hasta 1966 en dos oficios entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y al Secretaría de Industria y Comercio, en lo relativo al tercer párrafo del Art. 321 del Código Aduanero; en estos Oficios se determinaron los criterios para autorizar las operaciones de una empresa Maquiladora, mismos que acordaban el otorgamiento de facilidades administrativas a la industria para la importación temporal de maquinaria, equipo y componentes, exentos del pago de derechos de importación, como un incentivo para la creación de empresas manufactureras que se orientan a satisfacer las gigantescas demandas del mercado estadounidense.

Con base en este instrumento de fomento se efectuaron los primeros esfuerzos de promoción de la industria maquiladora en México, que entre 1965 y 1968 resultaron en el establecimiento de varias plantas en la zona fronteriza, la mayoría de ellas relativamente pequeñas, subsidiarias de corporaciones también pequeñas y medianas.

### **Llegan las Grandes Empresas.**

En 1968, Radio Corporation of America (RCA) tomó la decisión de establecer en Cd. Juárez una planta para manufacturar yugos y transformadores de alto voltaje para televisores a color, con características que le colocaban en categoría aparte dentro de la industria. Tenía una superficie cubierta de 11,150 m<sup>2</sup>, superando con mucho al tamaño típico de planta maquiladora de entonces, que oscilaba entre 1,100 y 2,200 m<sup>2</sup>. Proyectaba emplear, como en efecto lo hizo, 1,200 personas, contra la población usual por planta que por lo general no pasaba de 300 empleados. En contraste con las primeras maquiladoras que básicamente utilizaban sólo mesas de ensamble, realizó inversiones considerables en equipo de producción. Y a diferencia de la práctica habitual en ese tiempo de rentar inmuebles ya existentes que se acondicionaban para fines industriales, RCA contrató el diseño y construcción de un nuevo edificio conforme a sus propias especificaciones, comprometiéndose en un contrato de arrendamiento a largo plazo. Este edificio fue el primero del Parque Industrial Antonio J. Bermúdez, que forma parte de un gran grupo de parques industriales mexicanos.

La presencia de RCA en México dio credibilidad al Programa de plantas Maquiladoras. A partir de su establecimiento fue posible, a los promotores mexicanos mostrar estas operaciones grandes y sofisticadas como evidencia de que eran viables y rentables las plantas al sur de la frontera.

Así fue que en el período de 1972 a 1974 se tuvo el primer ciclo de expansión masiva, espectacular de la industria. Durante esos años iniciaron operaciones maquiladoras en México empresa tales como General Electric, Sylvania, General Instrument, American Hospital Supply, Ampex, Allen Bradle, AMF Corporation, Globe Union y muchas más.

Ese rápido crecimiento fue frenado por la recesión de la economía estadounidense durante 1975-1976, en las que las empresas no sólo no buscaban expansiones sino que enfrentaban serias dificultades para mantener ocupada la planta instalada. La mayoría de las maquiladoras mexicanas tuvo problemas serios de disminución de demanda y fue esa la primera ocasión en que hubo de someter a los tribunales mexicanos de trabajo acciones de reducción de jornadas y de suspensiones temporales de trabajadores, que en términos generales se negociaron satisfactoriamente para las partes.

La reactivación de la economía norteamericana a partir de 1977 se hizo sentir en la industria maquiladora mexicana, que pronto reinició su crecimiento.

En 1978 tuvo lugar otro hecho importante: Packard Electric, división General Motors, estableció en México la primera maquiladora de la industria automotriz. Puso así un ejemplo que pronto fue seguido por Ford y Chrysler y por múltiples empresas de fabricación de autopartes, hasta el grado de que actualmente el giro de componentes y partes automotrices es uno de los más importantes y dinámicos en la industria.

A una temporada de auge en 1978 y 1979 siguió otra desaceleración en 1980 y 1981, pero en 1982 coincidieron dos circunstancias relevantes para el desarrollo de la industria maquiladora: la devaluación substancial del peso mexicano, haciendo los costos de mano de obra todavía más atractivos y competitivos en los mercados internacionales de lo que eran; y el despegue de la economía estadounidense en uno de los períodos de expansión ininterrumpida más largos que se registran en la historia.

### **Evolución de Procesos Productivos.**

Aquellas primeras fábricas tenían procesos de ensamble manual de componentes electrodomésticos, arneses de alambre y cassettes de cinta magnética; electrónica más bien sencilla y elemental; fabricación de productos de madera, elaboración de piezas de fundición; clasificación de cupones que siempre ha sido parte importante del Programa Maquiladora; y mucho de costura y confección, que llegó a representar hasta el 30% del empleo total de la industria, pero que con el tiempo ha reducido su participación hasta algo así como el 10%.

Conforme las plantas fueron adquiriendo experiencia se fueron percatando de que en México no sólo tenían mano de obra no adiestrada a bajo costo, sino que los técnicos e ingenieros mexicanos poseían capacidades y actitudes conducentes a aceptar nuevos y mayores desafíos de productos y procesos cada vez más complejos, sofisticados y rentables.

Así de embobinar yugos y transformadores se pasó a ensamblar chasis completos de televisión; de arneses de alambre para automóviles a motores, e incluso a automóviles completos; y de fabricar molduras y puertas de madera, a gabinetes de alta calidad para televisores.

Una consecuencia lógica de este desarrollo ha sido que las plantas maquiladoras reciben cada vez mayor autoridad de sus empresas matrices para la toma de decisiones en la organización de su propia producción, incluyendo el desarrollo autónomo de sus procesos y sistemas operativos, que en los primeros años frecuentemente recibían ya pre estructurados.

A la fecha, no parece haber límite en cuanto al grado de complejidad de productos o procesos que pueden atenderse en una planta maquiladora.

### **Transferencia de Tecnología.**

En el paralelo con lo anterior se han venido desplazando hacia México tecnologías cada vez más complejas y novedosas.

En el ámbito de la producción se ha visto, por ejemplo, a las plantas electrónicas pasar de ensamble manual a inserción automática con inversiones respetables en equipo complejo y de ésta a circuitos de montaje superficial con nuevas y todavía mayores inversiones en equipo más moderno y sofisticado, al mismo tiempo que su control de calidad ha evolucionado de la inspección visual al uso cada vez más difundido de pruebas computarizadas; y en toda la industria es muy usual encontrar talleres de maquinado dotados de equipos de control numérico, laboratorios y talleres con instalaciones de diseño y de manufactura computarizados (CAD y CAM) que son utilizados ampliamente por los técnicos mexicanos.

Avances semejantes se han logrado en la administración de la producción, que opera con entregas "justo a tiempo" e inventario cero a través de una frontera internacional, con métodos estadísticos de proceso, procedimientos de control de calidad que permiten a las plantas calificar para la manufactura de artículos con especificaciones de tipo militar, etc.

Resultado de este desarrollo es el creciente porcentaje de personal técnico en la industria, con el consecuente aumento en las nóminas, en el nivel adquisitivo general de población y en la derrama efectuada en las comunidades donde se asienta la industria maquiladora.

A futuro se ven nuevas y más promisorias posibilidades, tales como la instalación de establecimientos ya no sólo de manufactura, sino de diseño, producción, prueba y distribución de líneas completas de productos diversos.

### **Financiamiento.**

De las plantas originales, con usos muy intensivos de mano de obra, se pasa a usos cada vez más intensivos de capital, donde en las primeras fábricas era usual encontrar una densidad de empleo de un trabajador por cada 10 a 15 metros cuadrados de edificio. En la actualidad hay plantas que manufacturan motores eléctricos, calentadores de agua, tableros para automóvil, cibras para laboratorios metalúrgicos, etc. en las que la densidad llega a ser de 100 a 150 metros cuadrados de edificio por trabajador, con utilización de equipos pesados y costosos.

Las consecuencias de esta inversión incluyen una mayor demanda de personal calificado (o lo que es lo mismo, mayor actividad de entrenamiento y desarrollo dentro de las plantas) tanto para operar como para mantener y ajustar el equipo, mayor valor agregado por trabajador; y, contrario a la crítica de volatilidad de capitales que en algún momento se hizo a la industria maquiladora, compromiso indiscutible de permanencia a

largo plazo, porque una planta que ha realizado instalaciones cuantiosas y costosas de equipo y ha desarrollado personal para manejarlo eficientemente, genera raíces que no pueden arrancarse de la noche a la mañana.

### **Naves Industriales.**

Las plantas maquiladoras han ido aumentando consistentemente en tamaño; en ese proceso, se presentan dos fenómenos particularmente significativos.

La introducción de las "Macro Maquiladoras", plantas muy grandes que constituyen, por sí mismas, verdaderos polos de desarrollo industrial: Entre ellas cabe mencionar la planta de motores de Ford Motor Company en la ciudad de Chihuahua, con un edificio de 70,000 m<sup>2</sup>, que ha traído a la comunidad a todo un conjunto de industrias de apoyo; y la planta de televisores de la Zenith Corporation en Cd. Juárez, con más de 80,000 m<sup>2</sup> bajo techo y que anunció un ambicioso programa de compra de insumos en México.

Actualmente se han desarrollado otras áreas transformando regiones totalmente agrícolas en polos de desarrollo y están entusiasmando a los gobiernos de sus estados por el aumento considerable en los últimos 5 años, poblaciones tales como Valle Hermoso en Tamaulipas y San Luis Río Colorado en Sonora proporcionando 7,200 empleos fijos directos en cada una de estas poblaciones y con perspectivas de duplicar en los próximos dos años, tanto empleos como plantas y empresas, capital coreano en SLRC y Estadounidense en Valle Hermoso, así mismo en otros estados interiores la ubicación ya alcanza un 29% del total de 3,188 contratos de maquila, lográndose en ciudades fronterizas 2,263 plantas y en ciudades no fronterizas 924 maquiladoras; que incluyen las que operan en el estado de Yucatán en donde existen actualmente cerca de 40 plantas dando trabajo a casi 15,000 obreros.

Estas grandes instalaciones industriales, tienen como resultado que la actividad maquiladora mexicana adquiera una importancia relativa mucho mayor ante la empresa matriz, que depende considerablemente de esa capacidad de producción en México. Como resultado, el enfoque de administración de esos conjuntos industriales es de largo plazo, con gran énfasis en el desarrollo del personal mexicano a niveles gerenciales y ejecutivos.

### **Ubicación de Plantas.**

La Industria Maquiladora empezó y se desarrollo preponderantemente en las ciudades de la franja fronteriza, pero desde finales de la década de los setenta empezó a desplazarse hacia el interior, de manera que actualmente se le encuentra no sólo en la mayoría de las poblaciones medianas y grandes de los estados fronterizos, sino también en ciudades interiores tales como Torreón, Guadalajara, León, Aguascalientes y Mérida.

Sin embargo, este desplazamiento hacia el sur ha resultado más lento y difícil de lo que en un principio se esperaba, y la expectativa de que en un futuro relativamente cercano se redistribuya la Industria Maquiladora, con más presencia en el interior que en la frontera.

Esto se debe principalmente a limitaciones en la infraestructura - sobre todo de transporte y comunicación- que dificultan la operación de plantas en comparación con las grandes ventajas que en esos aspectos tiene la zona fronteriza.

Las plantas en el interior son deseables para el país porque propician que la casi totalidad de su derrama económica quede en México, en contraste con las de la frontera, en que una buena parte se vuelve a gastar en el extranjero.

Además por su misma cercanía a la industria nacional facilitan una mayor integración de insumos mexicanos.

A pesar de las dificultades y obstáculos para el desplazamiento de la industria maquiladora hacia el sur, hay una tendencia que seguramente continuará y se acentuará en el futuro, como resultado de la saturación inevitable de la frontera norte, ante el ritmo dinámico de crecimiento que hasta ahora registra y que los datos anteriores demuestran.

### **Origen del Capital de Inversión.**

Desde los inicios de la Industria Maquiladora en México, la gran mayoría de las plantas han sido de capital estadounidense. Aunque se tiene un buen número de plantas mexicanas (en 1996 en la República 1,377). Desde hace aproximadamente 15 años han existido algunas plantas de capital europeo y japonés, en cantidades y tamaños importantes. A partir de las devaluaciones se ha despertado un nuevo y marcado interés de inversionistas especialmente japonés (64 Empresas Maquiladoras en México).

La inversión Asiática en plantas maquiladoras es generalmente bien recibida en México.

### **Inversión Nacional en la Industria Maquiladora.**

Las áreas en que los inversionistas mexicanos han participado han participado más activamente en la Industria Maquiladora, así como sus perspectivas a futuro, son:

#### *1.- Construcción de edificios y desarrollo de parques industriales.*

Los promotores privados de parques industriales jugaron un papel de importancia vital en los inicios del programa, no sólo fueron quienes por su cuenta y riesgo desarrollaron prácticamente la totalidad de la actividad promocional que atrajo a las primeras plantas maquiladoras a México, sino que al construir fraccionamientos industriales diseñados exclusivamente para este tipo de industria ofrecieron los elementos de infraestructura necesarios para su crecimiento y propiciaron un principio regulador a su desarrollo urbano.

Con frecuencia los promotores de dichos parques industriales actuaron además como eficaces gestores de la industria coadyuvando al logro de condiciones adecuadas para su operación.

## *2.- Subcontratación y Albergue.*

Consisten básicamente en que el operador del plan de Albergue o Subcontratación recibe equipo y componentes a consignación de un cliente extranjero y realiza operaciones de ensamble o manufactura por cuenta de dicho cliente, entregándoles el producto terminado o semi-terminado.

Aunque existen algunas operaciones de plan de Albergue o Subcontratación con capital extranjero, en su mayoría son propiedad de mexicanos que por esta vía han encontrado la forma de convertirse en maquiladores. En algunos casos son ya empresa de tamaño respetable, con nóminas que exceden los mil trabajadores.

Estas organizaciones constituyen uno de los sectores más dinámicos de la industria nacional, con un crecimiento sostenido verdaderamente ejemplar, y lo que es más importante, con una demostrada capacidad para captar y adaptar tecnologías de los clientes a los que dan servicios de manufacturas.

Así algunas de estas empresas han seguido un proceso de desarrollo similar al de la Industria Maquiladora general y han pasado de realizar operaciones simples de ensamble a ofrecer subcontratación de artículos altamente técnicos y sofisticados, incluyendo especificaciones de nivel militar, inserción automática de componentes y montaje superficial de componentes, electrónica y computación.

Este grupo de empresarios debe ser capaz de utilizar sus experiencias y conocimientos para crear nuevas actividades industriales, como de hecho ya está ocurriendo. Hay operaciones de sub-contrato que empiezan a diversificarse mediante el establecimiento de subsidiarias dedicadas a la manufactura de tablillas de circuitos impresos, o la estructuración de co-inversiones para atender demandas tanto de mercado nacional como internacional.

## *3.- Abastecimiento de insumos a la industria.*

Este es el gran desafío y la gran oportunidad para el inversionista mexicano. La Industria Maquiladora importa componentes y materiales en cantidades muy superiores a los 40 mil millones de dólares anuales que constituyen un mercado natural para la industria mexicana.

Desafortunadamente, y a pesar de un decidido interés de las maquiladoras por comprar en México, es muy poco lo que se ha adelantado en este aspecto. Se han realizado multitud de reuniones tendientes a motivar a compradores y vendedores potenciales y se han hecho esfuerzos por incentivar la integración nacional. Pero la proporción de artículos mexicanos en la producción maquiladora sigue siendo ridículamente baja, 2.1%.

No obstante, existe el potencial que a largo plazo ofrece la actividad maquiladora para el desarrollo industrial del país contando con apoyos oficiales.

En aproximadamente 31 años de existencia, la Industria Maquiladora en México ha evolucionado desde su nacimiento hasta un punto en el que proporciona empleos decorosos a más de 850,000 mexicanos; ha pasado de ser una aventura fronteriza hasta

constituirse en el sector industrial más dinámico del país y un generador de divisas altamente importante y estable.

Y con la oportunidad que se está generando por el T.L.C. de acuerdo a Reglas de Origen, se requiere cada día una mayor industrialización y que se produzcan en México artículos con componentes y manufacturas de Canadá, U.S.A y México principalmente<sup>3</sup>

La determinación de crear el Programa de Industrialización Fronteriza fue una iniciativa del Gobierno Mexicano que buscaba la reducción del índice del desempleo que, a partir de la terminación del Programa de Braceros, se había acrecentado; sin embargo, las Industrias Maquiladoras, en lugar de utilizar hombres desempleados, contrataron una fuerza de trabajo nueva, constituida por mujeres jóvenes, con edades entre los 16 y 24 años, solteras y con estudios mínimos de primaria. El empleo de este tipo de mano de obra significó para las empresas maquiladoras beneficios económicos, dado que se trataba de una mano de obra dócil, disciplinada, sana y de la cual se podía esperar una mayor productividad.

En contradicción con las políticas oficiales, la ocupación de mujeres, si bien representaba la generación de empleos, no daba solución, ni siquiera de manera parcial, al problema del desempleo y subempleo en la región. Esta característica fundamental de la Industria Maquiladora a lo largo de la frontera, que consiste en ocupar de 80 a 90 por ciento de mujeres para los trabajos directos, ha tenido repercusiones en la estructura ocupacional y en la vida sociocultural de estas ciudades, así como en las familias de las obreras.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> "In- Bond Industry" ( Industria Maquiladora). Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación. Edición Especial 1996-1997. p.p. 33-44.

<sup>4</sup> Iglesias Prieto, Norma. Ob. Cit.

## TITULO 2

### **DEFINICION**

#### EN TEXTOS RELATIVOS A MAQUILADORAS

El término *Maquiladora* define a una empresa que ensambla, manufactura, procesa o repara materiales temporalmente importados por el país receptor (México) para su eventual re-exportación.

En México las Maquiladoras han operado como un enclave de producción, es decir, sus insumos fundamentales provienen de fuera y su producción se dirige por completo al exterior.

Aunque el Programa de la Industria Maquiladora de 1965 tenía entre otros objetivos promover la industrialización de la zona norte del país, abatir el desempleo y activar otros sectores de la economía, la orientación preponderante de estas fue desde un principio exportadora, existen operaciones shelter (protegidas) que es una estrategia intermedia entre instalar una maquiladora propiedad por completo de una matriz extranjera y las empresas subcontratistas de productos mayoritariamente nacionales.

Las operaciones shelter ofrecen los siguientes servicios a los clientes extranjeros:

- 1.- Instalación de una planta y el equipamiento;
- 2.- El personal para la producción, salvo los administradores de alto nivel y los trabajadores muy calificados;
- 3.- La administración de todos los registros, y
- 4.- Los trámites aduanales.

Este sistema ofrece a la planta extranjera la ventaja de arrendar las instalaciones de la planta y "probar el ambiente" antes de instalar la maquiladora con una base permanente.<sup>5</sup>

El origen de la palabra *Maquila* se encuentra en la lengua árabe, en la que significa medida. En castellano, *Maquila* designaba la parte del grano, de la harina o del aceite dado al molinero como pago en especie por las operaciones de molienda. Sin embargo actualmente se entiende por *Maquila* la subcontratación hecha por una empresa para producir o ensamblar algunos elementos que serían empleados en el proceso productivo de otra empresa. Entonces se puede definir a la *Empresa Maquiladora de Exportación* como un establecimiento relativamente rudimentario, con un nivel muy bajo de inversión en capital, donde las materias primas y los productos sedimentarios provenientes de otro país son ensamblados o transformados. Estos productos, una vez terminados o parcialmente elaborados son reintegrados a este país extranjero bajo un tratamiento aduanero especial, es decir, gravando solamente el valor agregado por las operaciones de ensamble o de transformación efectuadas en México.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> García Ruiz Tulia y González Martínez Manuel. "Estudios sobre las Principales Variables Económicas de la Industria Maquiladora de Exportación", Gerencia de Industria Fronteriza y Maquiladora. CANACINTRA. México 1996.

<sup>6</sup> Levy Oved, Albert. Ob. Cit.

Maquiladoras son aquellas plantas manufactureras establecidas en México:

1. Que sean filiales de empresas estadounidenses o plantas contratadas, ya sea de capital nacional o extranjero;
2. Que se dediquen al ensamble de componentes y/o procesamiento de materias primas, ya sea de productos intermedios o filiales;
3. Que la casi totalidad de materias primas y/o componentes sean importados de los Estados Unidos y de nuevo re-exportados a ese país, una vez terminado el proceso de maquila, y
4. Que utilicen labor intensiva de trabajo.

El establecimiento de estas plantas maquiladoras en México es una tendencia del capitalismo, que se viene dando desde la década de los sesenta y que ha llevado a la relocalización geográfica de procesos productivos en los países subdesarrollados.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>Iglesias Prieto Norma. Ob. Cit.

## EN EL TEXTO DEL DECRETO PARA MAQUILADORAS

A continuación se transcriben los artículos del Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación referentes al concepto y prioridades.

**Artículo 2º:** Las Empresas Maquiladoras de exportación deberán atender a las siguientes prioridades nacionales:

1. Crear fuentes de Empleo.
2. Fortalecer la balanza comercial del país a través de una mayor aportación neta de divisas;
3. Contribuir a una mayor integración interindustrial y coadyuvar a elevar la competitividad internacional de la industria nacional.
4. Elevar la capacitación de los trabajadores e impulsar el desarrollo y la transferencia de tecnología en el país.

**Artículo 3º:** Para los efectos del presente Decreto se entiende por:

**Fracc. VI.** Maquiladora a la Empresa, persona física o moral, a la que en los términos del presente ordenamiento le sea aprobado un programa de operación de maquila y exporte su producción, si perjuicio de lo establecido en el artículo 19 que se refiere a los límites que tiene la industria maquiladora para destinar su producción al mercado nacional año por año.<sup>8</sup>

El concepto sobre el cual la Industria Maquiladora se basa es relativamente simple. Las Plantas Maquiladoras o "In- Bond" temporalmente importan materias primas, partes, componentes a México para manufacturar, procesar y/o ensamblar. Los productos terminados o semi-terminados son posteriormente exportados fuera de México al país de origen o a un tercer país. Los aranceles son pagados en los impuestos de importación mientras están en México; sin embargo, su exportación eventual debe ser garantizada suscribiendo un vale (Bond) con las oficinas aduanales mexicanas. De aquí el término "In Bond", aunque en la práctica el "vale" no ha sido requerido en las zonas de libre comercio tales como Baja California. Los bienes semiterminados o terminados son posteriormente importados a los Estados Unidos bajo lo que determina las listas de Tarifas de los Estados Unidos. Los Derechos Aduanales de dichos artículos son calculados en dólares sobre la base del valor la cual es agregada en México.<sup>9</sup>

La palabra *Maquiladora* resulta ser la mejor opción para describir el programa de cooperación industrial entre México y las empresas extranjeras, y se ubica principalmente en la zona fronteriza. Una *Maquiladora* o Maquila es un proceso de ensamble donde las plantas productivas operan en cada lado de la frontera México- Estados Unidos. A través de este programa, las plantas de ensamble en México procesan los insumos importados temporalmente desde la compañía matriz localizada en el extranjero especialmente en Japón o Corea. La maquila incorpora y/o transforma las partes y componentes para lograr un producto terminado, el cual más tarde es exportado.

<sup>8</sup>Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación.

<sup>9</sup>Norris C. Clement y Jenner Stephen. Ob. Cit.

Al iniciarse el programa de maquila en 1965, se prohibió a las maquiladoras vender sus productos en el mercado mexicano y fueron obligados a exportarlos. Para asegurar que los productos terminados por estas maquiladoras salieran del territorio nacional, se les requirió pagar una fianza sobre el monto del derecho de aduana que tendría que ser pagado si el producto no fuera exportado. Este régimen legal dio origen al término: *Manufactura bajo fianza o importación temporal*.<sup>10</sup>

El concepto de *Maquiladora* tuvo su origen en España. Las primeras maquiladoras eran propietarios de molinos, quienes cobraban por procesar el trigo proporcionado por agricultores locales. En años recientes, el término *Maquila* ha llegado a significar cualquier manufactura parcial, ensamble o empaque llevado a cabo por alguien que no sea el fabricante original.

En México, con el término *Maquiladora* se refiere a una planta ensambladora operada en territorio mexicano de acuerdo con leyes especiales en cuanto a derechos de importación e inversiones extranjeras.

### TIPOS PRINCIPALES DE MAQUILADORAS

1. El concepto "independiente". La típica maquiladora es una empresa mexicana cuyo único propietario es una empresa extranjera. Esta empresa compra o alquila una instalación industrial, emplea trabajadores y administra sus operaciones industriales en México en beneficio de la casa matriz ubicada fuera de México.
2. Fabricación bajo contrato y albergue. Una alternativa permite al fabricante extranjero contratar con una empresa doméstica para actividades de fabricación o ensamble, administración e importación/ exportación, y relaciones industriales necesarias para las operaciones de manufactura, pagando ya sea por hora o por destajo. En este caso la maquiladora, es una empresa mexicana u operación de albergue, propiedad de mexicanos o inversionistas extranjeros, o una empresa de co-inversión de mexicanos y extranjeros. Bajo este arreglo, el control de calidad y el desempeño de la producción siguen siendo responsabilidades del cliente extranjero.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Eaton, David. Transformación de la Industria Maquiladora ante el TLC. USA. 1997.p.p.12,13.

<sup>11</sup>In- Bond Industry (Industria Maquiladora) abril/junio 1997. p.p. 22

### TITULO 3

## **ESTRUCTURA, ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION MEXICANA (IME)**

### **¿Cómo Instalar una Maquiladora?**

#### CONSULTORES

##### Estudios de Factibilidad

Los estudios de factibilidad en el sector maquiladora generalmente tienen dos fases. Un estudio inicial se efectúa en la casa matriz, para determinar si el establecimiento de una planta maquiladora sea una buena idea. De ser afirmativa la respuesta, la empresa lleva a cabo un detallado estudio de factibilidad empleando a consultores en todas las facetas de operaciones de maquila ya sea en la zona fronteriza o en el interior.

A menos que conozca México muy bien, es imposible proseguir sin la ayuda de consultores. La asesoría sobre maquiladoras es una industria en ambos lados de la frontera. Hay expertos disponibles en todos los aspectos de operaciones de maquiladoras, con honorarios de 60 dólares la hora en adelante. Consultores de alto calibre pueden ser de gran utilidad en el proceso de establecer las bases de una operación provechosa.

Antes de iniciar una operación de manufactura en México, el posible inversionista debería consultar con expertos en las siguientes áreas: Legal, contabilidad, administración, banca, fianzas y seguros. Los consultores pueden orientar a las empresas interesadas durante el proceso de arranque y facilitar la planeación a corto plazo.

##### Asesoría Legal

Las empresas deberían de designar a un Abogado u otro empleado calificado para encargarse de los requisitos gubernamentales. Esta persona representará a la empresa ante las agencias oficiales y coordinará el cumplimiento con los requisitos administrativos. Muchas plantas que operan dentro del programa maquiladora utilizan este tipo de sistema con buenos resultados.

No obstante, la empresa tendrá que contratar a un bufete local para que se encargue de trámites legales en México, de acuerdo con sus necesidades especiales. El propietario o su representante legal tendrán que firmar una serie de contratos.

SECOFI: La Secretaría de Comercio y Fomento Industrial aprueba todos los permisos para maquiladoras y es la oficina que tramita todos los documentos federales.

En la mayoría de los casos, un Abogado calificado tiene que redactar y someter los siguientes contratos, acuerdos y formas de registro:

1.- Sociedad Anónima: Para operar en México, es necesario incorporar una empresa bajo esta razón social, no obstante el tipo de instalación que se tiene pensado.

2.- Subcontratación: Las empresas decididas a la manufactura por maquila requieren contratos especiales para proteger los derechos tanto de la parte mexicana como de la parte extranjera.

3.- Albergue: Subcontratación bajo esta opción de maquila requiere de contratos que difieren de los procedimientos ordinarios de subcontratación.

4.- Co-inversión: Esta requiere un contrato legal de asociación con un fabricante mexicano establecido.

5.- Patrimonio del 100%: La empresa extranjera establece una subsidiaria en México, reteniendo la totalidad de las acciones, para llevar a cabo operaciones de maquila para la empresa matriz. Fianzas: Los agentes de fianzas solicitarán datos específicos sobre el programa de importación. Transferencia de Tecnología: Las leyes aplicables a la transferencia de tecnología son distintas a las que rigen las operaciones de las maquiladoras. Es obligatorio registrarse con el gobierno para proteger patentes, marcas y derechos de transferencia de tecnología.

6.- Fideicomisos: La fianza para un fideicomiso puede arreglarse con cualquier banco comercial en México, pero es aconsejable familiarizarse con los detalles de sus derechos y obligaciones legales.

7.- Arrendamiento: Ordenanzas aplicables a la compra o el alquiler de bienes raíces suelen variar en las distintas localidades o parques industriales.

8.- Construcción: Permisos de construcción (federales, estatales y municipales) son necesarios para construir una planta maquiladora. Contratos son indispensables.

9.- Fuerza Laboral: Los contratos con sindicatos se sujetan a negociación. Un hábil negociador laboral, con conocimiento de las condiciones locales y de los derechos tanto de los trabajadores como del patrón, es esencial. Las demandas sindicales pueden variar de una región a otra, y de un negociador a otro. Al establecer una maquiladora, se recomienda un contrato laboral colectivo. Esto no necesariamente significa que la planta esté sindicalizada.

10.- Proveedores locales: Al contratar con proveedores locales, es importante tomar en cuenta todos los detalles. Por ejemplo, es necesario contratar por separado los servicios de telecomunicaciones, fuerza eléctrica y suministro de agua.

11.- Bancos: La intervención de un Banco es necesaria para establecer un fideicomiso de bienes raíces. El proceso de establecer relaciones con un banco mexicano involucra numerosos pasos que pueden requerir asesoría legal. Otros pasos bancarios incluyen la presentación de documentación que comprueba la razón social de la empresa, así como estados de cuenta de bancos norteamericanos.

12.- Acuerdos sobre Equidad: Estos acuerdos generalmente cubren el área de trabajo entre contratante y subcontratante. Ya que las leyes aplicables suelen cambiar, se requiere asesoría experta. Se recomienda una póliza de seguros para todas las fases de construcción.

13.- Medio Ambiente: Se han adoptado reglamentos sumamente estrictos para proteger el medio ambiente a lo largo de la frontera. Cuestiones de seguridad del medio ambiente no pueden ser soslayadas. Hoy día, la vigilancia del medio ambiente en la zona fronteriza, así como la supervisión de contaminantes y fuentes de desechos en esta zona, se lleva a cabo mediante un esfuerzo conjunto entre la agencia mexicana responsable (Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología), y la U.S. Environmental Protection Agency, ya que las dos nacionales han designado la zona fronteriza como un área que requiere de protección.

Pueden surgir otras necesidades en cuanto a contratación. En su manejo, son muy valiosos para las operaciones mexicanas los servicios de un Bufete de Abogados. Este bufete, desde luego, no necesariamente reemplaza al representante legal de la empresa.

#### Empresas de Ingeniería

México tiene diferentes requisitos industriales que otras naciones. Un ingeniero consultor puede dar orientación sobre operaciones técnicas y asesoría sobre normas industriales en México, incluyendo localización, electricidad, agua y otros servicios básicos proporcionados por el gobierno, así como la correcta instalación de maquinaria importada. Estudios de factibilidad serían convenientes para adaptar la técnica de fabricación original a variaciones que la operación requiere en México.

#### Contabilidad

Casi todas las principales empresas de contabilidad internacionales cuentan con operaciones en México. Estas empresas pueden proporcionar un profundo entendimiento de procedimientos internacionales, transferencia de fondos, conversiones de dinero, presupuestos mensuales, gastos y otros aspectos de contabilidad. Asesores en contabilidad pueden orientar a los contadores de la empresa sobre las normas establecidas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

#### Seguros

Es preciso consultar a un agente de seguros mexicano, así como a una empresa que ofrece toda la gama de seguros, para integrar un Paquete de Seguros. De esta forma, la nueva Maquiladora puede adaptar su programa de seguros a condiciones sociales.

Como regla general, para iniciar operaciones de una Maquiladora en México, se necesitan los mismos consultores que en cualquier país, incluyendo los Estados Unidos. Seguir procedimientos correctos tendrá resultados exitosos, ya que bien pensadas estrategias en cada área permitirán planeación a largo plazo y asegurarán estabilidad y operaciones eficientes.

## TRANSPORTE

La ubicación de México entre el Océano Pacífico y el Golfo de México, así como su frontera de 1,960 millas con los E.E.U.U., da acceso a los más grandes e importantes mercados del mundo. Transportes terrestres, marítimos y aéreos proporcionan fácil acceso desde Europa y la Cuenca del Pacífico, así como de la Zona del Medio Oeste de los E.E.U.U.

Una creciente red de carreteras enlaza México con los EE.UU. y hace atractivas las operaciones de maquila en México. Los sitios fronterizos no sólo tienen proximidad cómoda con los principales servicios de transporte norteamericanos, sino que los estados interiores mexicanos tienen enlace cada día más estrecho con las ciudades fronterizas, muchas veces por carreteras modernas de múltiples carriles. Instalaciones de transporte de carga se encuentran disponibles, y las maquiladoras pueden ser propietarias de los contenedores en los cuales envían sus productos. Algunas Maquiladoras en la zona central de México utilizan autobuses inter estatales como opción para transportar sus exportaciones a la frontera.

El puerto Ensenada- Los Angeles, por ejemplo, ofrece excelente acceso por mar a las naciones de la Cuenca del Pacífico. La infraestructura carretera con que cuenta el tramo Nogales, Mexicali, Tecate y Tijuana tiene enlace directo con Tucson, San Diego y los Angeles, a través de carreteras inter estatales norteamericanas. Ciudad Juárez y El Paso tienen conexión por carreteras inter estatales con los estados del Medio Oeste, y Matamoros se liga por carretera con la zona Oriental de los EE.UU., o por mar a través de los puertos de Brownsville, Corpus Christi y Galveston, en Texas, México cuenta con 70 aeropuertos comerciales, 41 de los cuales dan servicio internacional. Casi todas las ciudades maquiladoras tienen instalaciones aéreas de categoría internacional con vuelos directos y conexiones a ciudades en toda la República mexicana y a ciudades norteamericanas como los Angeles, San Francisco, Denver, Dallas, Houston y Chicago. Hay vías de ferrocarril, ofreciendo tarifas de carga que se comparan con las más bajas del mundo. Puntos de cruce ferroviario en la frontera se encuentran en Ciudad Juárez/El Paso; Matamoros/Brownsville; y Nuevo Laredo/Laredo. El sistema de Ferrocarriles Nacionales ha celebrado acuerdos de transferencia fronteriza con importantes líneas ferroviarias norteamericanas como Union Pacific ( en asociación con la cual Ferronales es copropietario de l Texas-Mexico Railway Co.). Southern Pacific y Santa Fe. Es importantes pensar en un programa de seguros, con cobertura para todos los materiales y equipos, para enviar carga de un lado de la frontera a otro, ya sea por flete terrestre, ferrocarril o vía aérea.

### Transporte Local

Las ciudades mexicanas con una concentración de plantas maquiladoras generalmente cuentan con amplios servicios para el transporte de productos. Sin embargo, un importante problema sigue siendo el transporte masivo de empleados.

En algunas partes de la nación, no se permite a las maquiladoras operar autobuses propios. Los gremios y los concesionarios locales gozan de un monopolio del transporte público.

Esta situación causa problemas para empleados que viven lejos de la planta donde trabajan. Se requiere cierta indulgencia con tardanzas, ya que muchos empleados tienen que tomar dos o tres autobuses o combis para llegar a su trabajo.

Entre sus prestaciones, muchas empresas ofrecen bonificaciones por puntualidad y asistencia como incentivos a sus empleados. Muchas empresas también pagan subsidios directos a sus trabajadores para compensar el costo del transporte público.

## SUMINISTRO

El Suministro de insumos a nivel internacional es una parte integral del proceso de maquila. Proveedores internacionales, Empresas que fabrican en México y buscan ahorros al hacer sus compras, obtienen sus insumos de cualquier parte donde los costos unitarios son mínimos, ya sean la Cuenca del Pacífico, Europa o los EE.UU. Aspectos esenciales del proceso de producción son calidad y entrega a tiempo.

Como regla general, las maquiladoras obtienen sus insumos de su casa matriz, y devuelven el producto terminado a la matriz o a una instalación regional designada. Una nueva tendencia en ambos lados de la frontera México-Estados Unidos es el establecimiento de empresas que se especializan en surtir a maquiladoras. En el lado mexicano, estas empresas empiezan a funcionar con orientación oficial relacionado con el programa de maquila, y fabrican insumos a la medida de las especificaciones del cliente, con el consecuente ahorro de dinero, tiempo y costo de transporte.

Las naciones de la Cuenca del Pacífico ya ha identificado a Tijuana y Mexicali como excelentes ubicaciones para maquiladoras. Empresas japonesas y empresa surcoreanas operan en estas dos ciudades de Baja California. Algunas de las más grandes empresas japonesas también tienen instalaciones de producción o ensamble en otras ciudades donde hay maquiladoras. Inversionistas de Hong Kong, Taiwán y Corea también viendo específicamente a Baja California y a México en general como sitios potenciales para maquiladoras o inversiones relacionados con ellas. Para vendedores domésticos o internacionales, las maquiladoras representan un mercado potencial a corto plazo de 40 mil millones de dólares, con una tasa de crecimiento de aproximadamente 15% anual.

### Compra de Insumos en México

Por tradición las maquiladoras no han buscado en México proveedores de partes, componentes, materias primas o materiales de empaque. Los insumos mexicanos vendidos a maquiladoras han permanecido más o menos estáticos en una proporción de 1.7 % de los insumos totales. El gobierno establece como meta un aumento de esta porción al 5% como mínimo. El gobierno ahora considera la posibilidad de ligar ventas dentro de México con la compra de insumos mexicanos con tasas de 2%, 4% y 6% en los años 1998, 1999 y 2000, respectivamente. Las exportaciones indirectas constituyen un mecanismo clave para llegar a esta meta. Exportaciones indirectas consisten en productos vendidos por fabricantes mexicanos a las maquiladoras, por su integración subsecuente en productos de exportación terminados o semiterminados. Estas exportaciones cobran creciente importancia para fabricantes mexicanos. Una ventaja para la empresa maquiladora de vender y comprar en México puede ser la exención total del pago del impuesto al valor agregado (IVA).

Todas las empresas mexicanas pagan estos impuestos, y esta exención sumamente importante demuestra la prioridad gubernamental de dar orientación global a la industria mexicana.

Compra Local de Servicios e Insumos, Servicios esenciales para maquiladoras que se pueden obtener localmente incluyen:

- Electricidad, incluyendo sub-estaciones de alta capacidad KVA.
- Servicio telefónico.
- Comunicaciones por teléfono celular.
- Equipo de computación, y servicios de procesamiento y transmisión de datos.
- Seguridad de la Planta.
- Equipo y artículos de oficina.
- Servicio de vales para restaurantes y mercados, para personal de la planta.
- Servicios de limpieza y recolección de basura.
- Disposición de desechos industriales.
- Servicio postal, Telex y Fax.
- Servicios de traducción.
- Servicios municipales (agua, drenaje, policía, bomberos, etc.)

## IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES

Agentes aduanales mexicanos y norteamericanos constituyen un ingrediente vital en la operación eficiente de una maquiladora. Estimaciones de costos, clasificación de mercancías y su movimiento de un lado a otro de la frontera, son servicios disponibles en todos los cruces fronterizos.

Buenas relaciones con agentes aduanales y funcionarios del gobierno son sumamente importantes, especialmente durante la etapa de arranque. Para muchos nuevos operadores de maquiladoras, pueden ser un indispensable primer paso en el establecimiento de una maquiladora.

Algunos puntos importantes a discutir con oficiales aduanales en ambos lados de la frontera son:

- Solicitud de importaciones y exportaciones.
- Clasificación de mercancías.
- Licencias de exportación, las cuales pueden ser exigidas por el gobierno norteamericano.
- Procedimientos y métodos de valorización para propósitos aduanales, en México y los EE.UU.
- Derechos Aduanales.
- Fianzas.
- Horario de trabajo en las aduanas en México y los EE.UU.
- Sistemas de manejo de carga para simplificar su inspección.
- Especificaciones sobre movimientos rutinarios de mercancía a cargo del agente aduanal, para exportaciones de los EE.UU. o cualquier otra nación a México.

- Definición y explicación de procedimientos de exportación e importación bajo el Sistema Armonizado de Tarifas norteamericano, fracciones 9802.00.50, 9802.00.60 y 9802.00.80.
- Definiciones de fracciones aplicables a insumos.
- Medio Ambiente: exportación y devolución de residuos, especialmente desechos tóxicos, a los EE.UU. o nación de origen.
- Otras leyes norteamericanas o mexicanas aplicables a la mercancía.
- Beneficios de la zona de libre comercio. México tiene zonas libres específicas, donde el trato fiscal es más liberal. Estas incluyen: Los Estados de Baja California, Baja California Sur y Quintana Roo, una franja sobre la frontera entre Sonora y Arizona, de oeste a este desde San Luis Río Colorado a Cananea, y la ciudad fronteriza sur de Tapachula, Chiapas, y sus alrededores.
- Honorarios para agentes aduanales, en México y los EE.UU., normalmente cobrados por embarque.

## TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA

La transferencia de tecnología a una planta maquiladora requiere planeación cuidadosa de parte de la casa matriz. Hay que registrar maquinaria, equipo, patentes y propiedades literarias con el gobierno mexicano. Una parte esencial del esfuerzo gubernamental de atraer tecnología de punta a México es la protección ofrecida a inversionistas extranjeras contra posibles actos de violación o piratería tecnológica.

Algunos pasos clave en la transferencia e tecnología a México incluyen:

- Conocimiento de la ley mexicana sobre Transferencia de Tecnología, y el Reglamento a la Ley, publicado en enero de 1990.
- Redacción cuidadosa del contrato de transferencia de tecnología entre la subsidiaria maquiladora y la empresa matriz. Muy importante, y más sencillo cada vez, es el proceso de redacción de este documento y su registro con el gobierno mexicano.
- Definición precisa de requisitos de producción, para evitar el movimiento de maquinaria no necesaria.
- Documentación redactada con cuidado para apoyar la importación temporal a México de la tecnología necesaria. Esto se hace a través del Registro Nacional de Transferencia de Tecnología, la agencia federal dentro de la SECOFI que administra la Ley de Transferencia de Tecnología
- Capacitación de empleados mexicanos.
- Seguros que cubren transporte e instalación en la planta mexicana de maquinaria y equipo que utilizan tecnología de vanguardia.

## ADMINISTRACION

Una maquiladora ejemplar es autosuficiente, con operaciones que no dependen de la casa matriz. Esta es la meta a buscar durante las etapas de estudio de factibilidad e instalación, y con este fin la casa matriz y el equipo administrativo en México es el ingrediente indispensable en el éxito de una maquiladora. Al mismo tiempo la naturaleza bi-cultural de la maquiladora puede convertir las comunicaciones en un reto y requiere un esfuerzo extra de parte de los ejecutivos de la casa matriz y el personal clave mexicano

para lograr entendimiento de operaciones transfronterizas y la manera de trabajar en México.

La casa Matriz tiene que tomar en cuenta las siguientes cuestiones y obligaciones administrativas:

- \* Establecer el nivel gerencial en la casa matriz a la cual se reportará la maquiladora.
- \* Pleno apoyo financiero y oportuna transferencia de divisas para cubrir los gastos de la maquiladora filial. El gobierno mexicano suele mantener estricta vigilancia sobre ese aspecto.
- \* Pleno apoyo moral y logístico en caso de surgir una crisis.
- \* Libros de contabilidad que incluyen todos los gastos de la maquiladora para propósitos de auditoría de parte del gobierno extranjero.
- \* Instalaciones completas de almacenaje en el lado norteamericano de la frontera.
- \* Transporte coordinado para mercancías, personal administrativo y técnico, en ambos lados de la frontera.
- \* La empresa matriz debería tener un equipo administrativo con suficiente experiencia para manejar la mayoría de los problemas operacionales. Los gerentes en México confrontarán problemas operacionales muy diferentes a los de la matriz, problemas que no se presentan a manejo de lejos. Para enfrentar con éxito estos retos, es necesario el apoyo de la casa matriz o de la división responsable. Muchas maquiladoras han empleado con éxito un equipo administrativo compuesto de cuatro ejecutivos:

*Administración:* En los casos de mayor éxito, un gerente administrativo tiene autoridad sobre todas las operaciones, y es el ejecutivo con responsabilidad directa ante la casa matriz.

*Fianzas:* Un gerente de finanzas tiene responsabilidad en las áreas de presupuestos, contabilidad, flujo de efectivo y asuntos fiscales. Esta persona debería tener pleno conocimiento de los reglamentos pertinentes tanto en México como en los EE.UU.

*Operaciones:* Un gerente de operaciones supervisa asuntos de producción y movimientos de importaciones y exportaciones; también es responsable de control de calidad y la eficiencia del sistema de inventarios "justo a tiempo".

*Relaciones Industriales:* Un gerente de Relaciones Industriales es generalmente el primer empleado mexicano, con responsabilidad en áreas de reclutamiento capacitación.

### Permisos Migratorios

Todo el personal extranjero asignado a la planta maquiladora deberá obtener su visa de la Secretaría de Gobernación antes de empezar a trabajar. Esta se conoce como "visa para trabajar" o técnicamente "Visa FM3", expedida a personas que vienen a México a trabajar pero no esperar residir permanentemente en el país. La visa tiene una vigencia de 6 meses, y puede ser renovada 3 veces. De ahí en adelante, la persona tiene que salir del país y solicitar una nueva visa.

### Gerente Administrativo

El gerente administrativo o gerente de planta de una instalación maquiladora es la persona clave de una operación exitosa. El gerente administrativo requiere conocimiento a fondo de todos los aspectos de la operación, y además familiarización con muchas áreas administrativas aplicables exclusivamente a maquiladoras:

- ◊ Banca Internacional.
- ◊ Seguros Internacionales.
- ◊ Producción compartida y compras multinacionales.
- ◊ Control de calidad.
- ◊ Flujo de efectivo, en dólares y pesos.
- ◊ Personal y capacitación.
- ◊ Leyes y reglamentos mexicanos aplicables a maquiladoras.
- ◊ Procedimientos aduanales para importaciones y exportaciones en México y EE.UU.
- ◊ Oportunidades en el mercado mexicano para obtener insumos de costo competitivo.
- ◊ Tasas de cambio, dólares y pesos.
- ◊ Costos de vivienda para empleados en diferentes categorías de sueldos.
- ◊ Salarios.
- ◊ Prestaciones y tendencias relativas a ellas en la zona.
- ◊ Identificación de la fuerza de trabajo.
- ◊ Relaciones industriales, incluyendo costumbres y prácticas en relaciones laborales locales, sindicales no-sindicales.
- ◊ Contabilidad, en México y los EE.UU.
- ◊ Relaciones con el gobierno (federal, estatal y municipal).
- ◊ Variaciones de impuestos mexicanos sobre nóminas.
- ◊ Ventas y Compras en México.
- ◊ Planes de expansión.
- ◊ Relaciones con proveedores clave de productos y servicios (legal, contable, banca, seguros, consultores, etc.)
- ◊ Relaciones públicas y con la comunidad.
- ◊ Acontecimientos y tendencias en la industria maquiladora a corto y largo plazo.
- ◊ También se recomienda facilidad en el idioma español.

### Administrador Mexicano

Es de alta prioridad definir con claridad las tareas del principal ejecutivo mexicano. Muchas empresas contratan localmente a un gerente de relaciones industriales para encargarse del reclutamiento, y después manejar por lo menos una parte de la operación. El gerente mexicano tendrá que hacer frente a muchos retos en la administración e la maquiladora, entre ellos:

- ◊ Normas Internacionales de calidad.
- ◊ Control de calidad
- ◊ Relaciones sindicales (de tener un sindicato).
- ◊ Reclutamiento (sindical o no-sindical).

- ◊ Contabilidad.
- ◊ Procedimientos y reglamentos aplicables a seguros y fianzas.
- ◊ Servicios bancarios en México.
- ◊ Factibilidad de posibles inversiones, con bancos extranjeros o mexicanos.
- ◊ Ayuda a ejecutivos extranjeros en la interpretación de costumbres mexicanas, y ayuda con su integración en la comunidad social.
- ◊ Supervisión de personal.
- ◊ Programas de capacitación, en todos los niveles de operación.
- ◊ Transporte local para empleados.
- ◊ Trámites con autoridades estatales y municipales.
- ◊ Fomento de un espíritu de equipo en empleados de la empresa.
- ◊ Participación en la Asociación Local de la Industria Maquiladora.

### Fianzas

Toda la maquinaria, todo el equipo, y todas las refacciones o insumos importados a México para reparación, ensamble o acabado requieren una fianza para garantizar su re-exportación subsecuente. La fianza se extingue al re-exportar el producto terminado. Las fianzas, las cuales son baratas y fáciles de obtener, tienen que ser emitidas por una afianzadora mexicana registrada. Estas empresas cuentan con oficinas de servicio completo en todas las principales ciudades maquiladoras en la frontera o en el interior.

## E M P L E A D O S

La grande y adaptable fuerza laboral en México ofrece una oportunidad única a inversionistas para formar un equipo laboral de alta calidad y bajo costo. Capacitación sobre la marcha o en la casa matriz, permitirá a la maquiladora recurrir a personal de la planta en la formación de ejecutivos de nivel medio, y así reducir la rotación de personal.

### Capacitación.

La maquiladora tiene que dar importancia a la capacitación. La mayoría de los empleados de la planta tendrán poca experiencia en trabajos de manufactura, y para muchos la maquiladora les ofrece su primer empleo en operaciones industriales. Capacitación es especialmente importante para personal de nivel medio, con supervisión sobre operaciones de la línea de producción. Muchas empresas envían sus empleados clave, sobre todo los que ocupan puestos de supervisión, a su casa matriz para su capacitación intensiva. Esta práctica familiariza a ejecutivos y gerentes de piso con procedimientos de producción, así como con la filosofía y estilo de trabajar de la empresa.

Muchas empresas inician el proceso de capacitación con talleres prácticos de trabajo que explican a los trabajadores los procesos industriales utilizados en la maquiladora. Este entrenamiento inicial dura generalmente un mes, según lo completo de los procedimientos y las habilidades necesarias para operar algún tipo de maquinaria o equipo. Una inversión en capacitación ayuda a obtener producción de alta calidad. Los entrenadores pueden entablar relaciones estrechas con los nuevos reclutas y prontamente pueden identificar aquellos con posibilidades de ascenso a puestos más

altos. Una elevada rotación de personal es inevitable en áreas industriales de alta densidad. En la Industria Maquiladora la mayoría de las renunciaciones ocurren durante los primeros 90 días después del ingreso. La retención de trabajadores es principalmente una función administrativa, con poca relación con políticas salariales u otras condiciones de trabajo. Muchos cambios se producen cuando un nuevo empleado es incapaz de adaptarse al ambiente industrial. Es algo inevitable, pero suelen tener gran éxito los esfuerzos de la gerencia de mantenerse al tanto de las necesidades de los trabajadores y de crear un ambiente agradable en el trabajo.

### Salarios.

México se divide en tres zonas -"A, B y C"- para el propósito de determinar salarios mínimos. Áreas urbanas como la ciudad de México y las ciudades fronterizas del norte tienen el salario mínimo más alto de la nación, la Comisión Nacional del Salario Mínimo elaboró y supervisa la división en zonas. La Comisión se compone de representantes de gobierno, industria y comercio, y sindicatos. Autoriza aumentos, generalmente una vez al año, tomando la tendencia inflacionaria como base para fijar el salario mínimo. Industriales en México saben que el salario mínimo se usa solamente como orientación. Representa el mínimo legal, y se aplica normalmente a trabajadores no-calificados de nueva contratación. Los salarios aumentan al mejorar habilidad y desempeño.

Se logran ahorros significativos en el costo de mano de obra en zonas de salario mínimo "B" y "C". Salarios en estas zonas son normalmente menores en un 10% al 20% que en la zona "A". Estas áreas tienen la desventaja de ser zonas rurales escasamente pobladas y cuentan con menos infraestructura industrial. Sin embargo, muchos de los sitios más atractivos para maquiladoras se encuentran en ciudades ubicadas en las zonas "B" o "C". Ejemplos incluyen Guadalajara, Monterrey, Chihuahua, Hermosillo, Torreón, León, Querétaro y Mérida.

### Prestaciones

La mayoría de las empresas en México observan una semana laboral de 48 horas, aunque muchas maquiladoras fronterizas han adoptado la semana de 40 hrs. como parte de sus prestaciones a los trabajadores. También es común una semana laboral de 5 días, con 44 hrs.

Algunas de las prestaciones ofrecidas a los empleados son exigidas por leyes mexicanas. Sin embargo, otras - como la semana de 40 o 44 hrs.- tienen como objeto retener a los trabajadores y evitar rotación en un mercado laboral reducido. Prestaciones obligatorias por ley incluyen:

- Seguro Social. Todos los trabajadores registrados reciben atención médica gratuita.
- Vivienda. El Instituto del Fondo Nacional de Viviendas para los Trabajadores (INFONAVIT) tiene como propósito proporcionar viviendas de bajo costo a los trabajadores.

- Vacaciones. El trabajador tiene derecho a seis días de vacaciones con goce de sueldo después de cumplir un año en la empresa y adicionalmente, una prima vacacional del 25%.
- Días Festivos. Días festivos nacionales, con goce de sueldo, son enero 1, febrero 5, marzo 21, mayo 1, septiembre 16, noviembre 20 y diciembre 25. Se observan otros días festivos según costumbres locales y de acuerdo con arreglos entre la empresa y sus trabajadores.
- Aguinaldo Navideño. Esto se paga, a más tardar, el 20 de diciembre y debería de cubrir un mínimo de 15 días de sueldo para trabajadores con un año entero de antigüedad. Para trabajadores con menos de un año, el monto del aguinaldo es proporcional al tiempo trabajado. Esta bonificación es obligatoria para todos los empleados.
- Participación de utilidades. Ya que la mayoría de las maquiladoras operan como centros de costos, y por lo tanto arrojan poca o ninguna utilidad, se acostumbra cumplir con este requisito mediante una bonificación adicional que compensa la falta de utilidades.
- Capacitación. Una obligación de los patrones.

#### Otras Prestaciones.

Las empresas han adoptado numerosas prestaciones por cuenta propia. Algunas de las más comunes incluyen:

- Servicio de cafetería, con subsidio de la planta.
- Guarderías infantiles (las mujeres constituyen más del 60% de la fuerza laboral de las maquiladoras).
- Subsidio o reembolso para el transporte.
- Bonificaciones por productividad y asistencia.
- Fondos de ahorro.
- Educación (clases de inglés, por ejemplo).
- Instalaciones deportivas y uniformes.

Estas prestaciones ayudan a las empresas a retener a sus trabajadores por periodos largos. Prestaciones voluntarias de este tipo dan a la empresa derecho de recibir beneficios fiscales por medio de alguna empresa mexicana de seguros.

## FUERZA LABORAL

La Ley Federal del Trabajo en México regula las relaciones laborales en todo el país. En términos generales, la ley establece obligaciones y derechos mínimos para patrones y empleados.

La ley reconoce dos tipos de contratos laborales. Un "contrato individual de trabajo" se celebra directamente entre el patrón y el empleado. Un "contrato colectivo de trabajo" se celebra entre el patrón y una alianza de trabajadores, o sindicato. La ley no cubre trabajo por destajo, en cuaf caso la duración del empleo es la duración de su propósito u objetivo.

La ley especifica que relaciones laborales existen por tiempo indefinido, y pueden terminarse de acuerdo con las provisiones de la ley. En general, una vez iniciado el empleo, el patrón cuenta con un periodo de prueba de 30 días, durante este tiempo, el patrón puede dar por terminado el empleo, aunque se le puede pedir que demuestre que el trabajador no reúne las calificaciones para el puesto. Después de 30 días, la ley indica que el empleo puede darse por terminado por cualquiera de las dos partes, aunque se puede incurrir en alguna responsabilidad legal si la terminación viola los términos del contrato o de la ley misma.

El trabajador recibe una indemnización por separación en los siguientes casos:

1. Despido sin motivo.
2. Terminación del empleo por razones imputables al patrón.
3. Cuando el empleado presenta una demanda legal en contra de la empresa por despido ilegal, o cuando un empleado solicita rescisión del contrato laboral por razones imputables al patrón. De perder un caso de este tipo, el patrón se obliga a pagar al empleado todos los sueldos devengados desde la fecha del despido ilegal.

Las cantidades de la indemnización por separación son las siguientes:

1. Tres meses de sueldo.
2. Si el trabajador no es un empleado de confianza y presenta una demanda en contra de la empresa pidiendo su reinstalación, el patrón pagará una cantidad equivalente a 20 días de sueldo por cada año de antigüedad del empleado. Hay cantidades adicionales pagaderas el empleado al terminar un contrato de empleo:

a) Prima de antigüedad: equivalente a 12 días de sueldo, con un máximo de dos veces el salario mínimo vigente como base. En el caso de renuncia voluntaria del empleado, este pago se hace solamente cuando el empleado tiene por lo menos 15 años de antigüedad.

b) Vacaciones: El patrón se obliga a pagar al trabajador los días de vacaciones acumulados, equivalente al sueldo diario por cada día de vacaciones más 25% de prima vacacional.

c) Aguinaldo Navideño: El patrón se obliga a pagar un aguinaldo anual equivalente a 15 días de sueldo, pagadero antes del 20 de diciembre. Si la relación laboral se da por terminada antes de esta fecha, el patrón hará un pago proporcional.

Cada maquiladora debería de preparar un documento llamado "Reglamento Interno de Trabajo" o "Reglamento de Taller", aún cuando no haya un sindicato de por medio. Este documento indica los requisitos, enumerados en la Ley del Trabajo, aplicables a medidas disciplinarias permitidas. Trabajadores que desean formar un sindicato en una maquiladora necesitan obtener el apoyo de un mínimo de 20 trabajadores activos en la empresa. Trabajadores despedidos dentro de un periodo de 30

días después de la solicitud de registro de un sindicato pueden ser contados para llegar al total.

Disputas laborales mayores recibe audiencia en primer instancia en las cortes laborales federales o estatales, conocidas como Juntas de Conciliación y Arbitraje. La jurisdicción de estas juntas federales y estatales se estipula en la Ley Federal de Trabajo y la Constitución Mexicana.

Los procedimientos de conciliación tienen como moderador a un representante del gobierno en calidad de presidente junto con un representante de los trabajadores y un representante del patrón. En caso de no llegar a un acuerdo en conciliación, las partes pasan a arbitraje de la disputa ante la Junta.

### Sindicatos

La ley no obliga a las maquiladoras a tener a sus trabajadores sindicalizados. Solamente hay un estado fronterizo -Tamaulipas- en el cual todas las plantas maquiladoras tienen sindicatos.

Los sindicatos más importantes en México son: Confederación de Trabajadores de México (CTM), la cual representa trabajadores en todas las maquiladoras del estado de Tamaulipas, Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), y Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (CROM).

Hay varios otros sindicatos regionales o independientes, muchos de los cuales no tienen gran fuerza en comunidades con maquiladoras.

Es necesario que la gerencia tome seriamente en cuenta los sindicatos en su planeación inmediata y a largo plazo. Se recomienda un análisis profesional de tendencias sindicales en México, a nivel nacional, regional o local.

## ORGANIZACIONES

### 1.- Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA)

La ley obliga a todas las industrias a pertenecer a alguna cámara de comercio o cámara industrial que es una organización nacional que representa los intereses de los industriales en las negociaciones con el gobierno. Por ejemplo, representantes de la CANACINTRA participan activamente en la Comisión Nacional del Salario Mínimo.

### 2.- Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación (CNIME)

CANACINTRA se compone de consejos industriales, uno de los cuales es el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, conocido también como CNIME. El CNIME a principios de 1990 representaba a aproximadamente 1,800 empresas. Desde su formación a fines de los años 60, un poco después del primer Decreto Maquiladora, sus mesas directivas han cabildeado para obtener mejoras en la situación de la industria.

Cada uno de sus capítulos proporcionará ayuda al recién llegado, con información sobre la localidad donde tiene sus operaciones, y organizará visitas a plantas y entrevistas para orientar a futuros operadores de maquiladoras.

Se aconseja membresía de maquiladoras en el CNIME.

### 3.- Alianza de Comercio Fronterizo (Border Trade Alliance- BTA).

La BTA ha llegado a ser una de las organizaciones de más influencia con socios en ambos lados de la frontera México-EE.UU.. Formada en 1986 como una organización voluntaria exclusivamente, ha sido muy eficaz en patrocinar negociaciones entre oficiales de Washington y la Ciudad de México para resolver problemas fronterizos. La reciente reestructuración de los sistemas aduanales mexicanos y norteamericanos (sobre todo en lo que concierne a maquiladoras) se debe en gran parte a los esfuerzos constantes de la BTA.

Los socios de la BTA son en su mayoría empresas de desarrollo que operan en los condados y municipios en ambos lados de la frontera. También cuentan en su membresía con organizaciones de parques industriales y asociaciones de agentes aduanales. La Alianza colabora estrechamente con la CNIME y con otros de maquiladoras en México y los EE.UU. Otras organizaciones muy activas y de membresía profesional voluntaria, relacionadas con la industria maquiladora incluyen:

- Cámara Americana de Comercio de México (AMCHAM), la cual cuenta con un Departamento de Servicios a Maquiladoras muy activo que se especializa en compilar información y datos sobre la industria maquiladora, así como un igualmente activo Comité de la Industria Maquiladora y Desarrollo Regional Industrial. AMCHAM tiene oficinas en la ciudad de México, Monterrey y Guadalajara.
- Comité de Producción Compartida ( antes Comité de 806.30 y 807) también con sede en Washington, D.C.
- Asociación Mexicana de Parques Industriales Privados (AMPIP), con oficinas matrices en la Ciudad de México; su membresía se compone de propietarios y promotores de parques industriales exclusivamente para maquiladoras en ciudades fronterizas y ciudades del interior.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> In- Bond Industry (Industria Maquiladora) Edición Especial 97-98. p.p. 75-95.

**NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS POR ENTIDAD FEDERATIVA  
(Establecimientos)**

PERIODO	Baja California	Sonora	Chihuahua	Coahuila	Tamaulipas	Otros Estados
Enero 1995	727	175	303	179	294	404
Junio 1995	707	172	318	180	278	438
Dic. 1995	781	176	347	198	288	468
Enero1996 p/	779	182	352	197	295	480
Junio 1996	783	189	370	212	309	535
Dic. 1996	841	203	390	227	315	577
Enero 1997	847	203	390	228	316	578
Junio 1997	898	220	401	244	323	613
Nov. 1997	939	236	414	253	328	669

p/: Cifras preliminares a partir de la fecha que se indica.

FUENTE: INEGI. Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación.(INTERNET).

Fecha de actualización: 28 de enero de 1998.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> INEGI. "Industria Maquiladora de Exportación en México". Estadísticas y Tablas. (INTERNET). Febrero de 1998.

## TITULO 4

### **CONSIDERACIONES LEGALES, REGLAMENTACIONES Y VIA JURIDICA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION MEXICANA (IME)**

#### **CONSIDERACIONES LEGALES**

##### **ADAPTACION DE LA LEGISLACION MEXICANA A LA EVOLUCION DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS**

La legislación mexicana concerniente a las empresas de subcontratación internacional ha sido modificada en varias ocasiones. Tratando de atraer al mayor número posible de maquiladoras, les ha otorgado, cada vez, mejores condiciones para su instalación y funcionamiento.

En 1965 el gobierno creó el programa de industrialización de la frontera norte; sin embargo, no fue sino hasta 1966 cuando los Secretarios de Hacienda y de Industria y Comercio reglamentaron en dos oficios las actividades de las Industrias Maquiladoras. Estos documentos establecían que las empresas podrían importar materias primas y productos semi terminados de Estados Unidos y re-exportar la totalidad de su producción sin pagar los impuestos habituales de importación y exportación. Pero tenían la restricción de establecerse en una zona de 20 kilómetros a lo largo de la frontera norte y en parques industriales administrados por el PRONAF (Programa Nacional Fronterizo) debían rentar sus locales y la parte extranjera de su capital social no podía rebasar 49% de las acciones.

El 15 de marzo de 1971 un reglamento destinado a controlar a las maquiladoras, fue inscrito en el párrafo tercero del artículo 321 del, entonces, Código Aduanero Mexicano. Este les concedía un sinnúmero de facilidades, entre las que destacaban las siguientes:

- 1.- El capital extranjero podría representar 100% de las acciones;
- 2.- Las empresas maquiladoras con capital extranjero podrían adquirir el control de los terrenos destinados a sus instalaciones a través de un fideicomiso contratado con cualquier banco mexicano, por un periodo de hasta 30 años.
- 3.- Las maquiladoras podrían establecerse también en una franja de 40 kilómetros a lo largo de las costas teniendo la posibilidad de importar sin impuestos los equipos, materias primas y productos semi terminados necesarios en los procesos de transformación y ensamble de productos a exportarse, con la condición de que no existiesen restricciones por parte del país importador;
- 4.- Las deducciones causadas por mermas y desperdicios del proceso de transformación fueron definidas y reglamentadas;
- 5.- Se establecieron plazos para las operaciones temporales,
- 6.- Y se señalaron cláusulas para el interés fiscal.

Posteriormente, el gobierno creó, el 31 de octubre de 1972, un nuevo reglamento para tratar de llevar los beneficios de la Industria Maquiladora a otras regiones del país. Éste daba una definición de empresa maquiladora y comprendía, entre otras, las siguientes facilidades:

- 1.- La ampliación de la zona de establecimiento de estas empresas a todo el territorio nacional, con excepción de las zonas altamente industrializadas o contaminadas.
- 2.- La venta de bienes producidos por las maquiladoras en el mercado interno podría ser autorizada siempre y cuando sustituyeran importaciones y pagaran los impuestos correspondientes a los insumos extranjeros.
- 3.- Los impuestos a la importación podrían ser garantizados con una fianza que representara sólo 40% del crédito fiscal.
- 4.- Las formalidades aduaneras se redujeron al mínimo (de 19 a 16)m se suprimió la necesidad de la visa consular y se estableció una oficina especial con horarios más amplios para las operaciones de importaciones temporales.

De esta forma, la legislación sobre maquiladoras ubica a este tipo de empresas en un lugar privilegiado con respecto a los otros tipos de inversión extranjera. Esta situación no fue modificada por la Ley para Promover la Inversión Mexicana y Regular la Inversión Extranjera de 1973, pues cae dentro de las raras excepciones previstas por esta ley y por ello pueden constituirse con más de 49% de capital extranjero y no tiene límite en lo que concierne al monto de la inversión. Así mismo pueden importar sus equipos y maquinaria bajo el régimen de importación temporal, sin límites en el tiempo de permanencia (es decir, sin pagar los impuestos de importación), y no tienen necesidad de seguir un programa de integración nacional para vender sus productos en el país. En estos dos últimos casos tienen también ventaja sobre las industrias 100% mexicanas.

No obstante todo lo anterior, de acuerdo al proverbio "el que pide poco está loco", la Cámara Norteamericana de Comercio en México publicó en 1975, entre otras las siguientes peticiones:

A) La autorización para:

- 1.- Contratar aprendices, pagándoles por debajo del salario mínimo.
- 2.- Dar a los trabajadores el status de empleados de planta (permanentes) después de 90 días de trabajo.
- 3.- Aumentar o reducir el personal, las horas o semanas de trabajo e inclusive los salarios, si la firma así lo requiere.
- 4.- Despedir si indemnización a los trabajadores "ineficaces".
- 5.- Instaurar un sistema de estímulos económicos para los trabajadores que ganan el salario mínimo, sin que las percepciones adicionales sean gravables.
- 6.- Actuar como agente aduanal en sus establecimientos.

B) La modificación de la Ley del Trabajo en lo que concierne a la política de ausentismo y despidos.

C) La reducción de las cotizaciones al Seguro Social (IMSS) en el caso en que "la semana corta" fuera establecida.

D) La exención de impuestos sobre los ingresos y sobre las ventas.

Todo lo anterior alegando que, si sus demandas no eran aprobadas, la permanencia de las industrias maquiladoras no sería, en adelante, asegurada. El gobierno respondió que era un poco exagerado pero que iba a estudiar las proposiciones. Tres meses más tarde, un número importante de maquiladoras comenzaron a cerrar sus instalaciones y el gobierno fue constreñido a hacer concesiones. De todas las peticiones que le presentaron, no rechazó más que las concernientes a las exenciones de impuestos.

Las empresas maquiladoras se instalaron en México en busca de mano de obra barata y poco organizada, de la cual, también se benefician las empresas que producen para el mercado interno. Actualmente, han logrado obtener ventajas sin precedente en el más importante de sus factores de producción. El comportamiento del gobierno mexicano no permite más que un débil nivel de negociación con el extranjero. Esto, como se acaba de mencionar, daña principalmente la estabilidad del empleo de los trabajadores de la frontera norte, quienes tienen poca oportunidad de ver resueltos sus problemas de seguridad en el empleo, indemnizaciones, seguridad social, etc., en tanto la política aplicada por el gobierno mexicano, para tratar de superar la crisis económica por la que atraviesa el país, siga orientada a otorgar ayudas y facilidades a los empresarios y a limitar las reivindicaciones de los trabajadores. Todos los privilegios otorgados por la legislación mexicana desde que comenzaron a instalarse las empresas maquiladoras se han vuelto cada vez más importantes y sofisticados y naturalmente tuvieron, a partir de 1966, un impacto considerable sobre el número, evolución y comportamiento de esta categoría de empresas.<sup>14</sup>

En 1982, la Ley mexicana fue reformada para permitir que las maquiladoras disfrutaran de mayores facilidades en transportación de materiales a través de la frontera. Muchos de los trámites aduanales, que requerían de formalidades específicas al exportar o importar bienes a través de la frontera, no habían sido eliminados.

Hasta 1982, las maquiladoras deseando importar materias primas a México, tenían que ofrecer una fianza para asegurar que dichas materias fueran exportadas de regreso a su país de origen como un producto terminado y que no permanecerían en México. Comúnmente, en lugar de una fianza, la maquiladora meramente acordaba verbalmente para exportar las materias primas como un producto terminado, con ello se salvaba el capital financiero.

En 1983, "el Objetivo para el éxito" decretó el permiso para los propietarios mexicanos de plantas con capacidad ociosa<sup>15</sup> a usar esa capacidad para soportar o apoyar la producción de las maquiladoras. La misma política permitió que todos los propietarios de firmas mexicanas que producían partes o materiales necesitados por las maquiladoras, disfrutaran de privilegios en cuanto a impuestos y exportaciones. Varias firmas mexicanas tales como Productos Químicos de Chihuahua e Interceramic estuvieran tomando ventaja de esta política produciendo y vendiendo bienes y/o servicios a las maquiladoras locales.

---

<sup>14</sup> Levy Oved, Albert. Ob Cit.

<sup>15</sup> Se entiende por Maquiladora con capacidad ociosa, a la empresa, persona física o moral, que establecida y orientada a la producción para el mercado nacional, le sea aprobado un programa de maquila de exportación.

El decreto de 1983 permitió a las maquiladoras vender el 20% de sus rendimientos a proveedores internos, ellos tienen algunos egresos locales en su producción (Adquisiciones de industrias no maquiladoras que son foráneas basadas y establecidas como proveedores calificados que satisfacen los requerimientos locales, con ello se induce a una expansión en el programa maquilador especialmente para el interior, donde ellos disfruten una expansión del mercado local).<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Khosrow Fatemi. "The Maquiladora Industry" Economic Solution or Problem. Ed. Praeger. New York. 1990. p.p.226-227.

## EL SINDICALISMO EN LAS MAQUILADORAS FRONTERIZAS MEXICANAS.

El Sindicalismo en las maquiladoras fronterizas está dominado por las centrales obreras, y por lo mismo, queda comprendido en el área de dominación del sistema político mexicano. Más aún, por pertenecer a una industria clave en el desarrollo mexicano, la dominación se acentúa, cerrando todos los posibles accesos a un sindicalismo independiente. Así, este sindicalismo se convierte en un instrumento funcional y colaborador del proyecto industrial maquilador.

Esta política sindical utiliza, sobre todo, uno de los elementos de la dominación sindical compartida: la interpretación parcial de la LFT. Es, de este modo, un sindicalismo manipulable, no combativo, ni luchador por los derechos que consagra la LFT. Sus contratos colectivos, permiten la introducción de cláusulas que atentan contra la clase trabajadora y anteponen los intereses empresariales a las necesidades obreras.

El sindicalismo maquilador, es regresivo, pues aparte de ser oficialista y autocrático, no permite la disidencia, ni la mejora de los contratos colectivos, y no tiene sustento en los trabajadores maquiladores, sino en los poderes locales. Es un sindicalismo servicial para con las empresas, puesto que no importa el número de contratos firmados, ni los sindicatos involucrados; por tanto, el resultado siempre será el mismo: la nula oposición de las empresas maquiladoras.

Dicho sindicalismo es también una amalgama de los distintos tipos de prácticas sindicales que existen en el país. Al pertenecer a las centrales obreras, CTM y GROC, reproduce el modelo de manipulación y dominación obrera "charrista".

Son ejemplo de estas prácticas sindicales:

El total abandono de los métodos democráticos, como es la supresión de asambleas o el control de las mismas; La intromisión directa de la dirección local en los asuntos internos de cada uno de los sindicatos afiliados; la malversación de fondos; la aprobación del sindicato de suspensiones temporales solicitadas por la empresa, y la aplicación de la cláusula de exclusión para terminar con cualquier indicio de descontento por parte de los trabajadores.

En lo que respecta a los trabajadores maquiladores sindicalizados, en caso de conocer su sindicato, son considerados como objetos electorales y como apoyo a los candidatos del partido oficial. Bajo estos conceptos, la sindicalización en las maquiladoras no significa una mayor capacidad de organización laboral sino una disputa entre las confederaciones obreras por incrementar su poder político en el gobierno local.

El sindicalismo en las maquiladoras es subordinado, colaborador y represor de movimientos laborales. En estas empresas el control es muy férreo y tan pronto se detectan a las obreras que tratan de organizarse, los patrones las despiden sin liquidarlas conforme a la ley.

Este tipo de sindicalismo es el único permitido en las maquiladoras fronterizas, en las que las mismas centrales obreras oficiales se ven obligadas, en determinados momentos, a pugnar por mejores condiciones laborales, las cuales difícilmente deben ser

retrasadas. No se trata de exigencias superiores a la ley, sino de las mínimas que marca la misma.

En cuanto a los empresarios, permiten la actividad sindical oficial como una manera de contrarrestar las demandas laborales, por ser un sindicalismo garante de que ningún elemento de descontento laboral perturbará su industria.<sup>17</sup>

En relación a las reglamentaciones que rodean a la Industria Maquiladora de Exportación Mexicana existe el llamado "*DECRETO PARA EL FOMENTO Y OPERACION DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION*" mismo que regula todas las operaciones y actividades de las maquiladoras establecidas en el País.

Este Decreto de Maquiladoras regula:

1.- Los Programas de Maquila de Exportación: Son los programas que la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial autorizará para su inscripción en el Registro Nacional de la Industria Maquiladora, elaborados por personas físicas o morales residentes en el país que cumplan con los requisitos previstos en el mencionado decreto.

2.- El grupo de trabajo para la Industria Maquiladora de Exportación: Para apoyar en el cumplimiento del decreto de maquilas y para coordinar las acciones de las diversas dependencias de la Administración Pública Federal que debe intervenir en la aplicación del mismo.

Así como todas las actividades, requisitos y modalidades que se involucran en la Industria Maquiladora de Exportación Mexicana.

---

<sup>17</sup> Quintero R. Cirila. "La sindicalización en las maquiladoras Tijuánenses" México 1990. p.p. 108-111.

## LA VÍA JURÍDICA CONTINUA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA

### **Necesidad de una Vía Jurídica continua para la Industria Maquiladora.**

El gran incremento en el comercio entre los países integrantes del TLC demanda un libre tránsito de mercancías y servicios sobre una vía jurídica continua. Esta vía debe hacer posible que los derechos y obligaciones adquiridas, asumidas o impuestas en el lugar de celebración del contrato, del embarque o pago de las mercancías, o de la prestación de servicios, no se pierdan o disminuyan cuando las mercancías o servicios crucen una frontera nacional.

Así, una promesa vinculatoria de compra o venta que se emita en Estados Unidos debe ser igualmente vinculatoria en México y viceversa. Un documento de transporte emitido en cualquiera de los tres países ha de implicar derechos similares, sin importar que las mercancías objeto del mismo se encuentren en Canadá, Estados Unidos o México. Un registro de bienes inmuebles, muebles o de derechos de la propiedad intelectual en México debe permitir el ejercicio de derechos reales basados en ese registro en Canadá y Estados Unidos, y un pago de un comprador acreditado, ya sea realizado por medio de un crédito documentado o sin éste, debe ser tan válido en el lugar de negocios del vendedor o acreedor (parte del TLC) como en el propio país del comprador o acreditado.

Una vía jurídica carente de continuidad no sólo contribuye a la proliferación de disputas innecesarias, sino también impide la asunción de riesgos jurídicos o comerciales. El asegurador en el país B no querrá compartir riesgos con aseguradores en el país A, a no ser que la legislación del primero autorice la cobertura de estos riesgos y la legislación del segundo permita el reembolso al asegurador del país B. De no existir un régimen jurídico uniforme, el prorrateo de los riesgos regionales sería muy costoso; y sin ningún régimen de seguros viable, difícilmente podría hablarse de un régimen de transporte confiable y con costos razonables.

Actualmente se está construyendo esta vía jurídica continua entre los países parte del TLC. La tarea es muy ardua porque el TLC se aplica a transacciones entre naciones con serias diferencias en sus sistemas y culturas jurídicas. Por lo anterior, las consecuencias jurídicas de un documento o transacción se tornan inciertas no sólo por el conflicto entre los textos de las leyes, decretos o decisiones judiciales, sino también por los choques entre las costumbres, prácticas y actitudes jurídicas y comerciales.

Si bien las disparidades entre la actitud jurídica y comercial entre los Estados Unidos y México pueden parecer insuperables, sí es posible construir una vía continua enfocándose para ello en una unificación y armonización de cada espectro normativo "desde arriba", concentrándose en los vehículos tradicionales del derecho positivo, nacional e internacional tales como tratados y leyes uniformes y "desde abajo", concentrándose en la práctica comercial y unificando los usos existentes o, si es necesario, creando usos nuevos. Todo ello en un marco que asegure la adhesión a los principios de justicia y equidad que garantizan la viabilidad del comercio internacional.

## **A. Las diferencias "mecánicas": formalidades y de derecho sustantivo y procesal.**

Algunas disparidades jurídicas ocurren debido a que en un país se necesitan mayores formalidades para la misma transacción que en el otro.

El formalismo en las transacciones sobre bienes inmuebles en México y otros países de derecho civil se atribuye a que históricamente la propiedad inmueble ha sido la más deseable y valiosa para la mayoría de la población en estos países. Hoy en día el derecho mexicano aún requiere mayores formalidades que el de Estados Unidos no sólo en cuanto a escrituras públicas sino también respecto a títulos de crédito y valores, incluyendo la carta de porte para el transporte por carretera. A pesar del gran incremento en el volumen de las transportaciones terrestres entre los dos países, el derecho mexicano sigue exigiendo casi el doble de datos y formalidades que el de Estados Unidos en materia de documentación de contrato de transporte terrestre.

### **a). Reglas Sustantivas.**

Además de las formalidades se pueden encontrar diferencias sustantivas y procesales casi en cada tipo de transacción comercial entre los dos países. Los contratos inter-ausentes están sujetos a reglas inconsistentes con respecto al momento de formación y validez, de manera que un contrato válidamente aceptado en Estados Unidos puede considerarse no aceptado en México o viceversa; los derechos de la propiedad inmobiliaria y mobiliaria, así como las garantías prendarias, se adquieren de distinta manera en ambos países; cláusulas comúnmente utilizadas en los títulos de crédito de un país, como el interés sobre el valor nominal de un pagaré, son nulas o no utilizadas en los títulos del otro.

### **b). Acciones Judiciales y Extrajudiciales.**

El contraste respecto a acciones o recursos procesales es igualmente evidente. El Código Uniforme de Comercio de los Estados Unidos ( en adelante UCC) permite a las partes contratantes en una compraventa que hayan sido víctimas del incumplimiento de la otra parte recurrir a medidas de auto defensa procesal -- incluyendo re-compras o reventas que sustituyan las prometidas e incumplidas-- sin necesidad de obtener una declaración judicial de rescisión previa a la re-compra o reventa. El derecho norteamericano permite la re-posesión pacífica y la reventa de bienes prendados sin tener que recurrir a un procedimiento ejecutivo hipotecario o prendario.

Por el contrario, el derecho mexicano proscribía la rescisión de la compraventa mercantil con base en la lesión. Además, quien pretenda rescindir de acuerdo con este derecho ha de cumplir sus deberes contractuales como condición previa a la petición de rescisión, a pesar del desperdicio de tiempo y dinero que resulta del cumplimiento fútil por parte de la víctima del incumplimiento. Este derecho tampoco autoriza la reposición pacífica y la venta o adjudicación extrajudicial de la garantía prendaria en caso de incumplimiento del deudor prendario.

### **c). Proceso Civil y Mercantil.**

Las diferencias no podrían ser más básicas con respecto al procedimiento judicial civil y mercantil. El procedimiento civil y mercantil mexicano es predominantemente escrito y dependiente durante todo el proceso de la intervención de jueces o funcionarios judiciales. Por su parte el proceso civil y mercantil norteamericano, si bien requiere alegatos escritos, su prueba es predominantemente oral y dependiente de procedimientos a cargo de las propias partes durante la crucial fase de "descubrimiento" previa al juicio.

### **B. Las diferencias culturales o estructurales: el estándar del mercado contra el estándar del extraño.**

#### **a) Las decisiones de los Tribunales Mexicanos. El Literalismo y sus implicaciones.**

Los jueces mexicanos son muy renuentes a interpretar actos o contratos con base en lo que es comúnmente razonable o a lo equitativo. Consideran estos términos como imprecisos y subjetivos, sino caprichosos, y prefieren conceptos interpretativos que permiten una aplicación literal de la intención de las partes y del derecho contractual o legislativo que un juez norteamericano interpretaría literalmente.

#### **b) Las decisiones de los Tribunales de Estados Unidos. La casuística y sus implicaciones.**

En contraste con la interpretación literal de los tribunales mexicanos, los tribunales de apelación en Estados Unidos aplican un principio de interpretación que atribuye a los términos que disputa el significado del "mercado". Esta interpretación es consistente con el criterio que el profesor García Máynez describió como el de la máxima reciprocidad. De acuerdo con este criterio, el significado que se le dé a un término en disputa debe reflejar el trato que la mayoría de los participante en ese tipo de transacción esperarían para ellos mismos. La manera como se aplica el criterio del mercado de la mayor reciprocidad aparece ilustrada en una decisión tomada por el tribunal federal de los Estados Unidos en 1960, en la que se estableció el significado de un término comercial tan concreto como el de "pollo".

El estándar del mercado para la interpretación de los textos legales presupone entonces que el comercio es una actividad cooperativa en cuanto a la posibilidad de ganancias respectivas y no una actividad en la que "el ganador se lo lleva todo": De conformidad con este criterio los adjudicadores deben seleccionar las reglas e interpretaciones que fortalecen la cooperación. Por el contrario la interpretación literal asume que las partes contratantes son, en palabras de la Suprema Corte de Justicia de México, "iguales ante la ley", pero el significado de esta igualdad es que cada parte es igualmente capaz de sufrir la pérdida por la falta de reciprocidad en el intercambio de bienes o servicios.

Por otra parte, la aplicación del estándar de justicia y equidad el mercado por los tribunales de Estados Unidos no está exenta de problemas. El principal es que las decisiones de los tribunales están tan íntimamente entrelazadas con los hechos de cada contienda que cada decisión constituye una norma singularmente individual y particular.

Esto resulta dañino por dos razones. La primera es que la multiplicidad de normas respecto a los mismos o similares hechos implica una creciente incertidumbre. La segunda consiste en que la multiplicidad de normas alienta el litigio, ya que debido al sin número de normas individuales y particulares muy pocos demandantes carecen de un asidero de derecho sustantivo para su reclamación y muy pocos demandados de una base normativa para su excepción. Así, cualquier abogado postulante que esté al tanto del acaecer diario del derecho decisorio podrá, en buena conciencia, aconsejara su cliente de que en algún rincón de la gran masa de casos en el derecho comercial descansa su salvación. Todo ello produce una proliferación de litigios y un aumento innecesario de los costos transnacionales.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Eaton, David. "Transformación de la Industria Maquiladora ante el TLC" 1997. p.p. 3-9.

## TITULO 5

### **LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION (IME) Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE (TLCAN)**

Actualmente existen 200 zonas de procesamiento de exportación en los países en desarrollo, todas promoviendo hacer negocios. Tal vez 50 de estas zonas son líderes; muchas de las otras son pequeñas, nuevas o no probadas, o con dificultades de algún tipo. De estas, alrededor de 0 están en México, en forma de organizaciones de parques industriales viables, operando bajo el programa de maquiladoras.

En 1982, la industria maquiladora participaba en ese entonces con menos del 3% de las exportaciones totales de México.

Esto ha cambiado de una manera tan singular que probablemente sea difícil encontrar experiencias exitosas a nivel internacional de un país que haya dado la vuelta tan radical en poco tiempo de ser una economía que mira hacia afuera y que vende ahora predominantemente productos no petroleros en particular manufacturas.

De exportar 6,000 millones de dólares de productos manufacturados, la mitad procedente de maquiladoras en 1982, hacia 1992 se exportaron 35,000 millones en manufacturas, de los cuales 19,000 millones corresponden a la industria maquiladora. O sea que una década pasaron de 3,000 millones a casi 19,000 millones de dólares, con lo cual se multiplicó por 6 el ingreso bruto de las maquiladoras, mientras que la plataforma nacional de exportación creció cinco veces

Por otro lado el TLCAN entró en su primera fase el 1º de enero de 1994. Las nuevas reglas para la industria maquiladora en dicho tratado, esencialmente vienen en dos fases; la primera cubre los 7 primeros años a partir de la entrada en vigor del tratado, durante esta fase, la industria estará básicamente bajo las mismas reglas que actualmente gobiernan al programa de las maquiladoras, en otras palabras, el marco operativo básicamente será igual al que actualmente está en vigor.

Sin embargo un cambio clave y favorable en este momento involucra la habilidad de la industria para vender dentro del mercado doméstico, el cual actualmente se encuentra al 50% del valor de la producción exportada.

Comenzando en 1994, esta relación aumentará por incrementos del 5% anual hasta el año 2000.

Al principio del siglo que viene, la industria maquiladora podrá vender hasta el 100% del valor de su producción exportada a nivel doméstico. La eliminación de restricciones ante el acceso al mercado doméstico se espera que brinde un factor de demanda interna que estimulará la producción de las maquiladoras.

A su vez, el TLCAN en su primera fase, tiene implicaciones positivas para la industria maquiladora al permitir un sector más abierto de textiles y prendas de vestir (el tercer sector más importante en la producción maquiladora) y también promoverá mayores posibilidades de integración de la maquiladora con el sector automotriz

mexicano, conforme las maquiladoras que abastecen a este sector sean consideradas como abastecedoras mexicanas para propósito de cumplir con los requerimientos de contenido local.

La segunda fase para la industria bajo el TLCAN comienza con el siglo que viene, puesto que para el año 2001 el programa de maquiladoras - como actualmente se conoce- dejará de existir.

Aunque la mayoría de las condiciones operativas para la industria, en este momento, serán muy similares a aquellas bajo el programa actual - el 100 % de la propiedad extranjera y la facilidad de movimiento del personal técnico permanecerán.<sup>19</sup>

Se ha argumentado que con el TLC toda la industria mexicana se convertiría en una gran maquiladora, subrayando, los aspectos más negativos de la mencionada industria: bajos salarios, plantas contaminantes y, en menor medida, dependencia tecnológica.

Los partidarios del tratado argumentan, por el contrario, que el aumento de la inversión derivado de la firma del TLC (resultante de las mejores expectativas económicas y de una mayor confianza política ) redundaría en:

- a) una mayor creación de empleos;
- b) una tendencia a la igualación de los salarios entre los países firmantes;
- c) un cuidado más minucioso por hacer cumplir las reglas sobre medio ambiente y,
- d) una derrama tecnológica desde los países y las industrias más avanzadas hasta los países e industrias menos desarrollados con ventajas compartidas como mejores empleos en Estados Unidos, modernización y regreso de capitales en México.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Estudio sobre las principales variables económicas de la industria maquiladora de exportación. Ob. cit.

<sup>20</sup> Carrillo Jorge y Hualde Alfredo. "Empresas Maquiladoras y Tratado Trilateral de Libre Comercio" Colegio de la Frontera Norte. México 1992.pp.20-21.

## TITULO 6

### **EL PAPEL DE LAS EMPRESAS ASIATICAS EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA**

Las inversiones en maquiladoras en los recientes años han sido agresivamente emprendidas por varias empresas asiáticas que buscan calificar bajo las restrictivas reglas de origen del TLC. Bajo el capítulo 4º del TLC, sólo los productos originados en América del Norte pueden beneficiarse con las reducciones arancelarias del Tratado de Libre Comercio y con los procedimientos aduanales agilizados.

Sony, JVC y Samsung están entre las multinacionales asiáticas que han expandido sus maquilas en México para aprovechar el TLC. Ciudades como Tijuana y Mexicali, son destinos favoritos debido a la proximidad geográfica a los EE.UU. y a las favorables condiciones de trabajo.

Las empresas asiáticas están aumentando drásticamente su participación en la industria maquiladora. Entre Tijuana y Ciudad Juárez, varios fabricantes asiáticos han establecido plantas a fin de aprovechar la abundante y bien entrenada mano de obra y la relación comercial entre México y Estados Unidos. Entre los líderes de esta migración de compañías asiáticas están los fabricantes de electrodomésticos como Mitsushita, Mitsubishi, Daewoo y Sony. Estas compañías han construido operaciones de manufactura en el área fronteriza. Uno de los resultados ha sido la transformación de la región en un centro para la fabricación de televisores. Tan sólo en 1996 se estima que más de 10 millones de conjuntos televisivos se producirían en el Norte de México.

La maquila de televisores no es el único sub-sector beneficiado por la inversión asiática. Recientemente Sinomex, S.A., una fábrica de juguetes en Hong Kong y Los Angeles comenzó operaciones en Hermosillo, Sonora. Entre 1994 y septiembre de 1996, los asiáticos han invertido directamente alrededor de \$2 mil millones en proyectos tales como plantas y equipos. Un porcentaje extenso de este total se ha invertido en la región fronteriza. Este es un total muy substancial comparado con los \$10 millones invertidos por las compañías de EE.UU. en el mismo período de tiempo. Las estadísticas existentes tienden a subestimar la cantidad de inversiones asiáticas, pues mucho del dinero invertido en las maquilas viene de empresas estadounidenses subsidiarias, de compañías japonesas y coreanas y frecuentemente, estas inversiones se inscriben como inversiones estadounidenses, no de origen asiático.

La falta de difusión en las reglas de origen del Tratado de Libre Comercio (TLC), aunado a las trabas burocráticas en el entorno fiscal, en trámites aduaneros y las restricciones ambientales, han disuadido una mayor incorporación de maquiladoras asiáticas y europeas interesadas en asentar plantas en territorio mexicano.

Las maquiladoras que no provienen de Estados Unidos sólo representan entre el 15% y 20% del total.

La confianza asiática en México ha sido sacudida por movimientos guerrilleros izquierdistas, por secuestros y por grandes pérdidas de mercancías debido al robo. Aún más, la violencia ha tocado a las compañías asiáticas directamente: Mamoru Konno,

Presidente de Sanyo Electric Co., en Tijuana, fue secuestrado por asaltantes desconocidos durante una visita a las instalaciones de la compañía y liberado después de que la empresa pagó un elevado rescate. El secuestro de Konno, ha sido el primer caso que se conoce en que un administrador extranjero ha sido secuestrado durante las operaciones expansivas de maquiladoras en México. Sanyo, recientemente, agregó una sexta planta en Tijuana, donde emplea a más de 4,500 trabajadores. Mientras los secuestros cada día crecen más en México, afortunadamente, los administradores de corporaciones extranjeras siguen sin ser los blancos comunes de estos delitos. Si estos secuestros dieran pie a que se cometan actos similares contra extranjeros, la confianza de los inversionistas en México podría comprometerse. A pesar de estos problemas, no existe indicio de que alguna compañía asiática dé señal de tener planes de disminuir su participación o de escatimar sus esfuerzos en la industria maquiladora.

Las empresas asiáticas que buscan acceso al mercado estadounidense frecuentemente se ven forzadas a reubicarse en México. Las jornadas de los trabajadores mexicanos son muy competitivas en comparación con las jornadas progresivas en lugares como Corea del Sur y Taiwan. La devaluación del peso en 1994, mejoró fuertemente las ventajas comparativas de los trabajadores mexicanos, en relación con la mano de obra asiática. El TLC ha jugado también un papel muy importante en atraer compañías asiáticas al Norte de México. El tratado ha disminuido los impuestos en productos comercializados entre EE.UU., México y Canadá desde 1994. Como resultado de esto, los bienes producidos en México por empresas asiáticas y después exportados a EE.UU. únicamente pagan los impuestos de importación sobre el valor de materiales traídos de fuera de la región del TLC.

Para obtener los beneficios del TLC, muchos fabricantes asiáticos piden a sus proveedores que los sigan a México.

Los ahorros del flete, mano de obra y tarifas en la fabricación de aparatos electrónicos son poderosos incentivos para atraer a las empresas asiáticas hacia el Norte de México. Disminuyendo el flete, mano de obra e impuestos de importación Sanyo estima que puede disminuir los costos entre \$10 y \$20 por cada televisión fabricada en Tijuana. La proximidad geográfica es otra razón para la influencia de inversiones asiáticas. Ciudades como Tijuana, Mexicali y Nogales son fácilmente accesibles por medio del sistema inter estatal de carreteras estadounidenses. También, estos centros de fabricación se ubican para recibir partes y componentes importados de casas matrices asiáticas a través del puerto de Long Beach, California. La empresa Delta, una compañía Taiwanesa con oficinas en el sur de California, tiene reubicadas parte de sus operaciones en el Norte de México para aprovechar las distancias cortas de transporte. La compañía realizó inversiones sustanciales en una fábrica para hacer baterías para computadoras en Nogales, Sonora. La compañía ya tenía instalaciones de fabricación en el territorio continental de China y Tailandia, pero concluyeron que el abastecimiento de partes y componentes de Asia crea distancias prohibitivas entre el producto y el usuario final en EE.UU. Pronto la entrega a corto plazo permitirá responder más rápido a las necesidades de los clientes. Por lo tanto, la ubicación estratégica de la mayoría de las maquiladoras va a ser una ventaja comparativa muy importante sobre otros centros de mano de obra económica en Asia.

En años recientes, las grandes compañías coreanas como LG Electrónica, Samsung y Daewoo han alentado a sus proveedores para que se reubiquen en el Norte de México. Para cumplir con las reglas del TLC sobre reglas de origen, no será suficiente

que el fabricante asiático se reubique en México. Su abastecimiento de materias primas, partes y componentes deben también ser de origen "norteamericano". Por lo tanto, las pequeñas compañías asiáticas también están cruzando el pacífico par reubicarse en México. Esto generará una fuente importante de futura inversión extranjera directa en la industria de exportación de México.

## LA MAQUILADORA CAMBIA A METODOS DE PRODUCCION DE ALTA TECNOLOGIA

La influencia de los fabricantes asiáticos y sus proveedores ha favorecido la modernización constante de métodos de producción y el uso de equipo de producción altamente tecnológico en las maquiladoras. Las maquilas se han alejado del ensamblado intensivo de productos como ropa y se mueven hacia la fabricación de productos de más alto valor tales como los electrónicos, los cuales requieren equipo más avanzado. Existen varias razones por las que las maquiladoras cada vez se concentran más en la fabricación de alto valor. En primer lugar, el escaso trabajo en la región fronteriza y el incremento de los costos de mano de obra durante los principios de los años ochenta, crearon obstáculos en el proceso de fabricación. La solución para las muchas maquilas fue la de regresar a los métodos de producción de capital intensivo, en lugar del trabajo intensivo. En segundo término, las compañías multinacionales, las cuales han traído equipo avanzado, han buscado tomar ventaja de la apertura económica de México desde 1986 cuando éste llegó a ser miembro del GATT.

Firmando el GATT, México demostró que es capaz de absorber tecnología de clase mundial. Los ingenieros mexicanos, por ejemplo, son respetados por su inteligencia y su experiencia en la práctica manual, y frecuentemente son más aptos para las maquilas que los ingenieros estadounidenses, cuyos antecedentes teóricos pueden ser fuertes, pero quienes pueden carecer de experiencia práctica en cuanto a la producción.

El movimiento hacia la producción de alta tecnología ha tenido consecuencias importantes para la industria maquiladora. De la compañía Sanyo, han habido tres diferentes fases por las cuales ha pasado la industria maquiladora. La primera fase estaba caracterizada por simples plantas ensambladora. En la segunda fase la industria se movió hasta lograr una eficiencia de clase mundial en sus procesos de producción. Actualmente, la industria se encuentra apenas entrando a la tercera fase que prevé un movimiento hacia la integración de la producción regional utilizando métodos como el de Justo a Tiempo (JIT) que requieren entrega de productos en forma programada, precisa y por medio electrónico. Este método de producción crea nexos entre el proveedor en los Estados Unidos o de Asia y la planta en México. El TLC. Provee la estructura legal para fomentar la continuación de esta persistente tendencia. Aunque los productos mexicanos actualmente constituyen solamente el 2% de los insumos de las maquiladoras, la mayoría de este porcentaje es el del producto empaque y embalaje, probablemente se verá un incremento en abastecimiento de insumos mexicanos en virtud del Tratado de Libre Comercio.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Eaton David. "Transformación de la Industria Maquiladora ante el TLC". Ob. Cit.

**CAPITULO 2 "RECURSOS HUMANOS EN LA INDUSTRIA  
MAQUILADORA DE EXPORTACION MEXICANA"**

## TITULO 1

### **REQUERIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS CALIFICADOS EN LAS MAQUILADORAS.**

Reducida la capacidad de crecimiento industrial por el efecto doble de la crisis (reducción de la disponibilidad de inversión y reducción del mercado interno), su efecto más inmediato es la amenaza de un desempleo generalizado que desemboque en un desplome institucional. Frente a esta contingencia, los sectores públicos y privado han desarrollado una estrategia de precios "realistas" de los bienes y servicios para fomentar la inversión, atraer el capital extranjero y estructurar una economía de "porta aviones" que permita, con base en bajos salarios, competir con éxito en el mercado internacional. De esta manera residual se considera el impacto del efecto multiplicador de las inversiones en estructura básica, la derrama salarial y el consumo (muy incipiente) de productos y servicios que potenciales inversionistas puedan generar al explotar las condiciones que les ofrecen, particularmente bajo el régimen de maquiladoras.

Si bien se conocen, aunque de manera precaria, los efectos económicos y sociales que producen las industrias de maquilas en la economía nacional y regional, particularmente aquella que se ha instalado en la frontera norte, poco se sabe de los efectos específicos que a mediano y largo plazo causan en los sub sistemas culturales y educativos, tales como hábitos de vida, diferenciación generacional en cuanto a valores y actitudes y, en el caso de la matrícula para la educación superior, la demanda de profesionales de tipo técnico que, en otras condiciones económicas y con otros sueldos, serían sustituidos por meros sub profesionales.

#### **Composición del empleo en las Maquiladoras.**

La estructura de la planta de trabajo en las maquiladoras está constituida por una división de seis niveles, los cuales corresponden a las siguientes funciones:

- Directivo Extranjero
- Directivo Nacional
- Directivo Medio Administrativo
- Directivo Medio de Operación y Mantenimiento
- Secretarial y Control
- Obrero.

El nivel secretarial y control y el nivel obrero constituyen el 91% del total del personal empleado. El 7.5% corresponde a los niveles directivos medios y el restante 1.5% a los niveles directivos altos nacionales y extranjeros. Esto implica que personal con instrucción técnica a nivel de educación media superior o de técnico post-bachillerato, en el mejor de los casos, constituyen 3,019 del total de empleados de las maquiladoras, así como 500 personas se nivel profesional.

La distribución de oportunidades de educación media superior y superior es desigual en relación a la forma como se concentra la población. En particular , la zona

fronteriza, que es donde se concentran las maquiladoras, sólo dispone de un 28% de la oferta educativa de nivel superior y de 30% de nivel medio superior.

A manera de consideraciones finales podemos señalar algunas sugerencias para tratar el problema de los recursos humanos a nivel profesional para las empresas maquiladoras:

1. Si bien constituyen un paliativo para el empleo de recursos humanos no calificados, las maquiladoras no requieren de un gran volumen de recursos humanos de alta calificación.
2. Sería inapropiado que el sistema de educación superior invirtiese en nuevas escuelas para preparar recursos humanos especializados para las maquiladoras, en tanto que el egreso regional y nacional con mucho supera la demanda de profesionistas y técnicos que dichas empresas requieren.
3. Sin desconocer que las maquiladoras requieren del personal técnico de cierta especialización y que los centros de educación superior inmediatos no pueden proporcionarlo, en su totalidad, sería deseable investigar si la demanda de profesionistas que dichas empresas ejercen se debe más al efecto del bajo costo que representan los sueldos de dichos profesionistas que a una verdadera necesidad de ellos. Posiblemente los técnicos medios pudieran sustituirlos con ventaja, como ocurre en otras partes del mundo y del mismo México.
4. El problema de la alta rotación de personal calificado en las maquiladoras está relacionado con el problema de los sueldos, las condiciones de trabajo y el medio geográficamente hostil de la frontera, que incrementa notablemente los costos de vida y que ofrece una enorme pobreza de servicios sociales y culturales a los que aspiran los sectores medios educados.
5. Una estrategia para equilibrar la oferta educativa en la frontera, de acuerdo a su creciente tasa poblacional, con la demanda, sería la de aumentar la diversificación de los currículums ofrecidos en las instituciones de educación superior, a partir del desarrollo de troncos comunes, con una concepción generacional de la matrícula, de tal forma que se pueda suspender una carrera cuando disminuye sensiblemente su demanda por el entorno inmediato. De otra manera, pudiera ocurrir que si aunamos los requerimientos de personal profesional que las maquiladoras establecen a las ya problemáticas distorsiones que padece nuestro sistema de educación superior, a muy corto plazo habremos de enfrentar un recrudescimiento de un egreso profesional sin perspectivas de empleo.<sup>1</sup>

### **Estructura del empleo en las Maquiladoras.**

La estructura de empleo de la Industria Maquiladora ha sido gradualmente cambiada debido a los cambios en la ley laboral y a cambios en la configuración tecnológica de las maquiladoras. En los años sesenta los productos terminados de todas las plantas maquiladoras fueron comprometidas en operaciones de ensambles rutinarios. Las operaciones laborales intensivas de las maquiladoras fueron rudimentarias, usando equipos sin sofisticación, y casi siempre obsoletos. Arriba del 98% de la fuerza de trabajo de las maquiladoras eran obreros o directores, el resto eran secretarías y recepcionistas. Todos los directores, ingenieros y técnicos eran enviados Norteamericanos por las

<sup>1</sup> García Espinoza, Arturo. "Maquiladoras". Primera Reunión Anual sobre estudios fronterizos. México 1987. p.p.113, 114, 117, 119 y 120.

compañías matrices de los Estados Unidos para echar a andar las plantas en la frontera. Cerca del 90 al 95% de los obreros eran mujeres jóvenes solteras con muy bajos antecedentes educacionales. Como la industria maquiladora se expandió, el suministro de mujeres jóvenes solteras en la población económicamente activa en las ciudades de la frontera se hizo limitada forzando a las gerencias de las maquiladoras a disminuir sus requerimientos por rebasar el límite en la edad de los empleados y a aceptar una incrementada y larga proporción de trabajadores hombres.<sup>2</sup>

En una investigación de campo dirigida en Ciudad Juárez y en la ciudad de Chihuahua, realizada con un muestreo al azar en 16 plantas en ciudad Juárez y 8 plantas en Chihuahua, 50 trabajadores fueron seleccionados aleatoriamente en cada planta para realizarles una entrevista para determinar el perfil de la fuerza laboral de las maquiladoras. Las plantas seleccionadas representaron el segmento con crecimiento más acelerado de toda la Industria Maquiladora.

El promedio de edad en los trabajadores en Ciudad Juárez fue de 24.38, mientras que en Chihuahua fue de 23.12. El primero significa que es mayor a las encontradas en investigaciones previas. La principal edad en Chihuahua está cercana al promedio de edad prevalecientemente menor en el área de la frontera, reflejando el hecho de que la Industria Maquiladora en el interior la fuerza de trabajo es más joven que en el segmento de la industria en la frontera, también se refleja la baja concentración de plantas en el interior. El porcentaje de trabajadoras mujeres en Ciudad Juárez es de 66% mientras en Chihuahua es de 70%. En ambas localidades la proporción de mujeres solteras está cerca de 70%. Tres cuartos de los trabajadores apoyan al menos un dependiente.

Mientras que el 92% de los trabajadores en Chihuahua son nativos del lugar, solo el 47% de la fuerza laboral de Cd. Juárez son indígenas de la ciudad. Estos números representan la migración significativa que la Industria Maquiladora ejerce hacia la frontera. Hasta hace algunos años era posible y más fácil para las maquiladoras satisfacer todos sus requerimientos de personal a través de anuncios en las puertas o entradas de las maquiladoras. Se ha sabido que el 43% de los trabajadores en Ciudad Juárez y un 34% en Chihuahua fueron contratados por medio de dichos anuncios. El resto fueron recluidos mediante anuncios en los periódicos y el radio o mediante amigos en el trabajo (que normalmente eran recompensados por traer a las maquiladoras nuevos trabajadores).

En Cd. Juárez sólo el 6.7% de los trabajadores han estado en la misma planta por 4 años o más, mientras que el 49.8% han estado por un año o menos. Los porcentajes para Chihuahua son 16.9% y 39.9%, respectivamente.

Hasta hace más de 10 años muchas plantas maquiladoras diferían el pago del salario mínimo a sus trabajadores por más de seis meses en el entendido de que los trabajadores eran entrenados durante este periodo. Normalmente el 25.6% de los trabajadores en Cd. Juárez y el 38.5% en Chihuahua recibían sólo el tope del salario mínimo inmediatamente después de que fueran contratados. El resto de los trabajadores en ambas localidades reciben su salario mínimo después de la segunda semana de su contratación.

---

<sup>2</sup> Khosrow Fatemi. Ob. Cit. p.p. 221-222.

En ciudad Juárez, el 40.7% de los trabajadores cambian su trabajo común por otra maquiladora. Por otro lado, sólo el 20% de los trabajadores en Chihuahua han previamente trabajado en otra maquila. Menos de la mitad de los trabajadores de Cd. Juárez aprendieron sus habilidades básicas y funcionales en su trabajo común de maquila, contra más de las dos terceras partes de los trabajadores de Chihuahua.

Los resultados de las investigaciones mostraron junto con los resultados de una investigación realizadas simultáneamente a los directivos de las maquiladoras seleccionadas, indicaciones de los siguientes cambios en la estructura del empleo de las industrias maquiladoras.

La rápida expansión de la industria, ha permitido un estiramiento en el suministro del tipo de labor particularmente favorecida por los directivos de las maquiladoras. El suministro cambiante ha forzado a la industria a:

- Aceptar trabajadores casados y más grandes.
- Incrementar la proporción de trabajadores hombres a su fuerza de trabajo.
- Avisar a tiempo de las vacantes que se abren casi diario.
- Reclutar nuevos trabajadores para incrementar el paquete de mayores beneficios.
- Reducir o hasta eliminar el periodo de pago del salario mínimo.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Ibidem

## **TITULO 2**

### **REPERCUSIONES DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS SOBRE EL EMPLEO**

El número de empresas maquiladoras, establecidas en ciudades del interior del país, es tan pequeño que su contribución a la creación de empleos y a la economía integral es, hasta hoy mínima. Por el contrario, su concentración en la frontera norte les ha permitido contribuir ampliamente a la generación de empleos industriales, los cuales, por sus características muy particulares, provocaron cambios importantes en la vida de los habitantes de este país sin que, por esto, se haya resuelto el problema del desempleo, el cual conserva un nivel preocupante.

La población económicamente activa de la frontera norte de México se repartía como sigue: 45.7% para el sector terciario (comercio y servicios); 24.1% para el sector secundario (industria extractivas y de transformación, construcción y electricidad) y solamente 23.2% para el sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca).

La reducida participación del sector primario como empleador en esta zona puede ser explicada por las malas condiciones climáticas y suelos poco favorables de las actividades agrícolas. Gran parte de la superficie de esta región está constituida por zonas áridas y semiáridas con una escasa precipitación pluvial y precarios recursos hidráulicos. Además, los pocos terrenos propicios a la actividad agrícola han sido consagrados a cultivos que necesitan relativamente poca mano de obra. Asimismo, la mecanización de las actividades agrícolas y el desarrollo de los sectores de servicios e industriales contribuyeron a disminuir la participación de las actividades primarias.

La función predominante de los servicios en la actividad económica de la frontera norte es que jugó un papel importante en la atracción de migrantes que, en su momento, se constituyeron en factor determinante para la instalación de empresas maquiladoras.

La contribución de las industrias de transformación al empleo de la frontera norte ha aumentando constantemente: en la década de los 80's se registró un incremento relativo de 60.8% y en la década de los 90's fue de 90.5%. Este incremento constante dado a partir de 1965, año del inicio del programa de maquiladoras, permite resaltar la importancia de estas empresas en el crecimiento industrial fronterizo del norte.

Los empleos por las empresas maquiladoras no son despreciables, contribuyeron con 80.3% al crecimiento del empleo industrial entre 1985 y 1995. El número de trabajadores de las maquiladoras creció constantemente hasta 1994, fecha en la que se contaban 126,177 empleados.

No obstante lo anterior, las maquiladoras no fueron capaces de emplear al contingente de trabajadores compuesto por los expulsados de Estados Unidos ( a causa de la conclusión del programa de braceros), por los inmigrantes (provenientes de regiones agrícolas pobres del interior del país) y por los habitantes de la región ( aquellos que alcanzaron la edad para trabajar y los que perdieron su trabajo en el campo de

algodón. Una vez suspendido el programa de braceros el número de indocumentados creció rápidamente y las maquiladoras no pudieron controlar esta renovada tendencia a traspasar la frontera para buscar trabajo.

Al analizar la estructura del empleo creado por las empresas maquiladoras, destaca el elevado porcentaje de mujeres y particularmente jóvenes solteras. La utilización de mano de obra femenina y joven no es un rasgo exclusivo de las empresas maquiladoras, sino representativo de las empresas que envían en subcontratación una parte de su producción. Es el caso particular de las industrias electrónicas y del vestido. Al respecto, Ch. Gachelin escribe: "En forma general, las industrias del vestido ocupan mano de obra femenina y joven cuya rotación es muy frecuente: alcanza en Francia, una media de 20% a 25% por año.

Las mujeres en México, según una tradición más o menos generalizada, participaban poco en las actividades económicas.

Se encuentran incluidas en la población económicamente activa "disponible" pero poseen únicamente un carácter "potencial", dada la falta de presión que ejercen sobre el empleo. Son generalmente personas que, sin tener empleo, no se consideran ellas mismas como desempleadas y no declaran estar en busca de trabajo. La participación de la mujer depende de factores tanto económicos como sociológicos o culturales. "Es así como al pleno empleo puede corresponder un importante subempleo femenino.

En 1970 las mujeres representaban, en nivel nacional, 50.10% de la población total. Pero no participaban más que con 19% en la población remunerada. Estas proporciones en los estados y municipios fronterizos eran: 49.80% y 19.02% para los estados y 50.17% y 20.80% para los municipios. Asimismo, las mujeres que trabajan representaban una muy baja proporción del total de la población femenina:

	%	%
	<b>Mujeres remuneradas / Población Femenina</b>	<b>Hombres remunerados / Población masculina</b>
Total Nacional	10.21	43.58
Total Estados Fronterizos	10.14	42.86
Total Municipios Fronterizos	10.70	41.03

No obstante, la participación de las mujeres en las maquiladoras representó 78.84% del total de obreros. Por ello se puede afirmar que el empleo generado por estas empresas no ayudó a resolver el problema principal: el desempleo y subempleo masculino. Frente a esta situación, los hombres al verse despreciados por el sector maquiladoras, tratan de trabajar en otro tipo de actividades: sea en el sector terciario o primario mexicano, o sea en los Estados Unidos atravesando ilegalmente la frontera.

Aquellos que lograron cruzar la frontera y encontrar un empleo tienen muy pocas garantías. Dado su status de ilegales, los trabajos que encuentran son temporales (sobre todo para ayudar en las cosechas de los campos norteamericanos). No cuentan con seguridad social y generalmente aceptan salarios por debajo del mínimo local. Además se encuentran siempre con el temor de toparse con las patrullas de migración que los regresarían a México.

Cuando se instalan las maquiladoras, proporcionado empleo a mujeres en una región donde no había empleo para ellas, se constituyen en detonador; una mano de obra potencial se manifiesta. A partir del momento en que las mujeres tienen oportunidad de trabajar, tienen ganas de hacerlo. Sin embargo esta voluntad de trabajar provocó algunos problemas sociales en la frontera de México.

Hay que recordar que la mayor parte de las empresas maquiladoras se establecieron en las ciudades de la frontera norte, ciudades que, como resultado de la "prohibición" fueron famosas como "ciudades de vicio". Por tal motivo las mujeres que trabajaban en estas localidades nunca tuvieron buena reputación. Entonces cuando las maquiladoras comenzaron a requerir mano de obra femenina, las jóvenes que querían trabajar en estas empresas tuvieron que hacerlo contra la voluntad de sus padres y la mayor parte de ellas necesitó abandonar definitivamente la casa familiar.

De esta forma, los salarios obtenidos por estas jóvenes no se agregan al presupuesto familiar. Más bien son gastados en ropa, maquillaje y, en general en todo aquello que les ofrece la proximidad, al "estilo de vida americano". Casi todos estos bienes son más baratos, de mejor calidad o simplemente más a la moda en Estados Unidos, por lo que una parte importante de los salarios no se queda en México.

Estas jóvenes no sólo requirieron romper las relaciones con sus familiares; saben que si se casan tendrán mayores problemas para ser aceptadas en las maquiladoras. Sin embargo no siempre son las ganas de continuar trabajando y de ser independientes lo que las motiva a no casarse. Conocen las dificultades que deben enfrentar los hombres para encontrar trabajo en la frontera y prefieren no formalizar sus relaciones, aunque esto provoque que muchas obreras de las maquiladoras sean madres solteras. Lo anterior se agrega a la mala reputación de las mujeres que trabajan en la frontera, reafirmando más todavía, la decisión de los padres de no permitir a sus hijas a trabajar en las maquiladoras. No obstante, la oposición de los familiares no ha podido evitar el trabajo femenino; el efecto "demostración" del modo de vida de las obreras ha sido un importante contrapeso.

Así, las maquiladoras desencadenaron cambios importantes en las costumbres de la población de la frontera norte. Por una parte, causaron un cambio en los hábitos de las personas y por la otra un cambio de actividad, es decir, una adaptación al trabajo industrial.

En lo que concierne a la formación técnica, existió un cierto aprendizaje que permitía a los obreros familiarizarse con las máquinas y herramientas industriales, pero este aprendizaje, que se realiza en dos semanas como máximo, se orienta más a calificar al obrero, a proporcionarle los hábitos del trabajo en fábrica. Esto explica porque es tan sencillo practicar la rotación de los obreros. La empresa maquiladora busca mano de obra abundante pero no calificada. "Los trabajos más tecnificados son ejecutados por empleados norteamericanos o por mexicanos reclutados en otra zona del país, a los trabajadores locales raramente se les forma para desempeñar esos puestos".

Por otra parte se destaca que los obreros de las maquiladoras se benefician menos de las ventajas legales que los obreros de otro tipo de empresas. No obtienen el

status de empleado de planta antes de 90 días de iniciadas sus labores; aquellos que son considerados ineficaces pueden ser despedidos sin indemnización, etc.<sup>4</sup>

La caracterización de los empleados es de vital importancia, ya que refleja la política de selección por parte de las empresas de ciertos grupos de trabajadores. La disponibilidad de la mano de obra, crucial en el caso de la frontera se ha convertido en uno de los principales retos a vencer en un contexto de crecimiento sostenido de la IME. Bajo el escenario de un marcado crecimiento de nuevas inversiones directas en esta zona por la influencia de un TLC, se requiere conocer con profundidad los cambios en el empleo y en los perfiles socio-demográficos de la mano de obra para poder orientar la política de empleo de las empresas maquiladoras así como las políticas de desarrollo y, particularmente, las de promoción de la inversión.

A continuación se detallan las características sociolaborales del personal directo en Tijuana y Ciudad Juárez (de los sectores electrónico, autopartes y del vestido). Se privilegia el análisis de plantas según tamaño de empleo debido a que se supone que los tamaños de empleo representan capacidades de las empresas para hacer frente a las adversidades de los mercados de trabajo, tanto internos como externos, o para tomar ventajas sobre ellos. Además los programas de modernización, como el de la pequeña y mediana industria o el de capacitación en el trabajo están orientados a las empresas según su tamaño de empleo. Los resultados más significativos, que se pueden observar son los siguientes:

1) A pesar del proceso de varonización de la mano de obra, sigue siendo mayoritario el empleo de las mujeres (63 por ciento del total de ocupados). No hay diferencias sustantivas en dicha preferencia según el tamaño de empleo; sin embargo, al revisar los resultados de la encuesta con las 18 plantas pertenecientes a las 100 maquiladoras más grandes del mundo, se encontró que hay una marcada preferencia en estas plantas por la mano de obra femenina ( el porcentaje fue de 71% del total de la mano de obra directa).

2) La diferencia central en cuanto a la política de selección de la mano de obra se encuentra en las siguientes regiones: mientras que en Tijuana el porcentaje de mujeres empleadas es alto (70%), Ciudad Juárez resultó más bajo (54%). A mayor tamaño de empleos se observa una mayor preferencia por la mano de obra femenina, particularmente en Tijuana.

3) Se presentan porcentajes un poco mayores de personas solteras cuando más grandes son las plantas. En plantas medianas resultó promedio de 42 % de solteros(as) del total del personal directo, y de 61 % en las plantas macro. Las diferencias por ciudad son importantes: si bien en ambas crece el empleo relativo de solteros(as) conforme aumenta el tamaño de las plantas, en Tijuana alcanza el 72% en las macro y en Ciudad Juárez el 57%; a pesar de que en las dos ciudades representa, aproximadamente, 47 % en las pequeñas.

4) En Ciudad Juárez se observa que es relativamente mayor el porcentaje de mujeres sin hijos conforme menos volumen de empleo tienen las plantas (78% en las pequeñas contra 64% en las macro). Este resultado es consistente con el hecho de que,

---

<sup>4</sup> Levy Oved, Albert. Ob. Cit.

en esta ciudad, las empresas ocupan relativamente mucho más mujeres con descendencia en las plantas más grandes que en las pequeñas.

5) No se presentan diferencias en los porcentajes de la mano de obra con experiencia laboral previa según tamaño de empleo; pero sí se presentan, por el contrario en las dos ciudades analizadas. En Ciudad Juárez son más altos, en todos los casos, los porcentajes de gente con experiencia laboral previa que en Tijuana: 69% en promedio contra 55%, respectivamente.

6) Los años de escolaridad no ha variado sustantivamente; sin embargo, se observan patrones opuestos en las dos ciudades. Mientras que en Tijuana aumentan ligeramente los años de escolaridad conforme más grande es el volumen de empleo, en Ciudad Juárez disminuyen. Asimismo, los promedios de escolaridad en todos los casos, son más altos en Tijuana que en Ciudad Juárez.

7) El promedio de años de edad de las personas en las plantas pequeñas es más alto. Mientras que el promedio es de 26 años en las plantas pequeñas, fue de 21 años en las macro. En las 18 plantas resultó un promedio de 22 años de edad.

8) En las maquiladoras pequeñas es más alto el promedio de años de antigüedad dentro de la empresa. Resultó de 3.7 años en ese primer sector y de 2.3 en las plantas macro. Este patrón se observa particularmente en Tijuana. En el caso de las 18 maquiladoras se obtuvo un promedio de 2 años.

Lo anteriormente señalado se esquematizará con el siguiente cuadro que desglosa en cantidades los porcentajes y promedios de mujeres y hombres que con sus variadas características laboran en las plantas maquiladoras del norte del país en Tijuana y Ciudad Juárez respectivamente.

**CARACTERISTICAS SOCIOLABORALES DEL PERSONAL DIRECTO DE LA IME  
SEGUN TAMAÑO DE EMPLEO.**

	TIJUANA				CIUDAD JUAREZ			
	Pequeña	Mediana	Grande	Macro	Pequeña	Mediana	Grande	Macro
% Hombres	30.80	37.06	29.45	19.88	52.33	41.36	41.79	46.79
% Mujeres	69.20	62.94	70.55	80.12	47.67	58.64	58.21	53.21
%Mujeres S/hijos	65.42	58.54	66.65	59.38	77.52	76.06	66.91	64.18
%Mujeres C/hijos	34.58	41.46	33.35	40.62	22.48	23.94	33.09	35.82
% Solteros	48.61	40.01	58.54	72.02	46.97	52.78	52.83	56.52
%Con experiencia laboral previa	62.18	55.02	47.36	57.01	71.25	66.66	71.15	67.31
Promedio de años de escolaridad	6.20	6.59	6.89	6.92	6.28	5.81	6.52	5.85
Promedio de años de edad	26.38	25.42	20.73	20.82	27.75	23.06	21.12	21.51
Promedio de años de antigüedad	3.94	1.82	2.78	2.04	2.41	2.6	2.76	2.37

Nota: Tamaño de empleo: Pequeña = 1-100, Mediana= 101-250, Grande= 251-500, Macro= 501 y más.

Fuente: Encuesta a plantas maquiladoras. Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte. POYECTO. " Trabajo en las actividades maquiladoras". Tijuana, B.C., 1994.

De los resultados anteriores se puede mencionar que en general, el tamaño de empleo es una variable muy importante para analizar los perfiles socioeconómicos de la mano de obra en la IME. Particularmente con las diferentes variables aquí expuestas se puede establecer una clara relación entre el volumen de empleo y las mismas, de tal manera que, a mayor tamaño, la política de selección de trabajadores puede ser más selectiva. Esto es, a mayor tamaño de empleo mayor la ventaja sobre las pequeñas. Por tanto, pueden ocupar personas más jóvenes, mayor número de solteros, con mayor escolaridad y de manera relevante retenerlas más tiempo dentro de las empresas. Se presentan diferencias importantes entre las ciudades. En Tijuana resulta que los mercados de trabajo son menos adversos que en Cd. Juárez. Mientras que en la primera ciudad aún se ha podido conservar el tradicional perfil de mano de obra; mujeres, jóvenes, solteras y con baja experiencia laboral, en Cd. Juárez es cada vez más difícil ocupar este sector específico de personas.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Carrillo Jorge y Hualde Alfredo. Ob. Cit.

**INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION EN MEXICO.**  
**Cifras al mes de Noviembre de 1997.**

En noviembre de 1997, el Personal Ocupado en la Industria Maquiladora de Exportación a nivel nacional ascendió a 957,734 personas, lo que representa un incremento de 18.0% con relación a la cifra observada en el mismo mes de 1996, de 811,376 personas. De esta manera, durante enero-noviembre de 1997 el empleo acumuló un aumento de 19.3% con relación a igual periodo del año anterior. Este último resultado se debió a los crecimientos registrados en los técnicos de producción de 24.2%; en los obreros hombres de 19.9%; en los obreros mujeres de 18.1% y en los empleados administrativos de 17.0%.

**PERSONAL OCUPADO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION**  
**(Número de personas)**

Periodo	Total	Obreros Hombres	Obreros Mujeres	Técnicos de Producción	Empleados administrativos
1996P/	754,858	258,924	358,145	82,980	54,808
Enero	692,142	241,011	324,361	76,638	50,132
Febrero	701,012	241,513	331,126	77,450	50,923
Marzo	710,268	243,040	335,881	79,153	52,194
Abril	723,871	244,911	345,303	80,690	52,967
Mayo	737,386	253,125	347,725	82,110	54,426
Junio	750,689	257,306	355,526	82,439	55,418
Julio	761,705	260,805	360,910	83,726	56,264
Agosto	769,143	264,150	365,800	83,546	55,647
Septiembre	788,205	270,905	376,007	85,205	56,088
Octubre	809,434	277,252	387,460	88,062	56,660
Noviembre	811,376	278,930	385,397	88,387	58,662
Diciembre	803,060	274,143	382,242	88,355	59,320
1997					
Enero	818,062	281,177	385,929	91,566	59,390
Febrero	831,358	287,363	392,453	92,325	59,217
Marzo	861,143	298,319	401,301	98,510	63,013
Abril	873,748	303,257	408,134	99,727	62,630
Mayo	890,412	307,251	417,361	103,045	62,755
Junio	897,354	308,760	421,185	103,190	64,219
Julio	908,000	312,614	426,112	104,512	64,762
Agosto	920,989	317,451	432,629	106,055	64,854
Septiembre	939,532	323,366	443,024	107,094	66,048
Octubre	940,658	326,569	446,712	108,941	66,436
Noviembre	957,734	330,166	447,568	112,049	67,951

P/: Cifras preliminares a partir de la fecha en que se indica.

FUENTE: INEGI, Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación.

Fecha de actualización: 28 de enero de 1998.

El crecimiento en el empleo se presentó en todas las entidades federativas donde se localiza este tipo de industria. En efecto, en Aguascalientes el personal ocupado en la industria maquiladora se exportación aumentó de 11,566 personas durante enero-noviembre de 1996 a 17,126 en el mismo periodo de 1997. En Baja California el personal ocupado pasó de 158,632 a 196,571 en el lapso de referencia; en Baja California Sur de 1,866 a 2,729; en Coahuila de 62,416 a 76,309 personas; en Chihuahua de 214,595 a 239,165; en Durango, el empleo se ubicó 20,386 en enero- de noviembre en 1996 y en 24,815 en igual periodo de 1997; en Guanajuato creció de 8,719 a 10,454; en Jalisco de 13,754 a 18,250; en el Estado de México y el Distrito Federal el personal ocupado pasó de 8,791 a 10,500 personas en el periodo en cuestión; en Nuevo León de 31,869 a 38,865; en Puebla de 12,004 a 13,641; en Sonora de 58,314 a 76,739; en Tamaulipas de 122,284 a 135,499; y en Yucatán el empleo en el sector maquilador aumentó de 7,974 a 10,698 personas entre enero-noviembre de 1996 y el mismo periodo de 1997.

Por su parte, las horas-hombre trabajadas en la Industria Maquiladora de Exportación se incrementaron en 9.2% en noviembre pasado con respecto al mismo mes de 1996. Con este resultado las horas-hombre trabajadas acumularon un crecimiento de 13.9% en enero-noviembre de 1997 con respecto a los primeros once meses del año 1996.<sup>6</sup>

**PERSONAL OCUPADO SEGÚN CLASIFICACION DE LA MANO DE OBRA Y LOCALIZACION DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS  
OBREROS MUJERES  
(MILES DE PERSONAS)**

PERIODO	Total Nacional	Estados Fronterizos a/	Otros Estados
Enero 1995	296	241	55
Junio 1995	312	252	60
Diciembre 1995	326	261	64
Enero 1996 p/	324	258	66
Junio 1996	356	277	78
Diciembre 1996	382	297	86
Enero 1997	386	299	87
Junio 1997	421	323	98
Noviembre 1997	448	345	103

a/: Estados Fronterizos: Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila y Tamaulipas.

p/: Cifras preliminares a partir de la fecha que se indica.

FUENTE: INEGI, Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación.(INTERNET)

Fecha de actualización: 28 de enero de 1998.

<sup>6</sup> INEGI. "Industria Maquiladora de Exportación en México" Cifras al mes de noviembre de 1997. Estadísticas y Tablas. Obtenidas por medio de INTERNET, Febrero 1998.

### TITULO 3

#### **MOVILIDAD Y ROTACION DE LOS OBREROS EN LAS MAQUILADORAS**

Varios factores en el mercado laboral mexicano que confrontan las maquiladoras han dejado un substancial y consistente incremento en las rotaciones entre los trabajadores de las maquiladoras. Las maquiladoras en la frontera están constantemente padeciendo de entre 200% a 300% de rotaciones del personal anualmente. En el pasado, los directivos estaban indiferentes a esta situación de la rotación del personal porque su promedio era bajo, las necesidades laborales podían ser llenadas desde la entrada del personal, y el entrenamiento para el desempeño correcto del trabajo era mínimo y tomaba sólo unos pocos minutos en la línea de ensamblado. Hoy día la rotación está causando más serios problemas porque el completar los efectivos suministros de trabajo es más difícil y costoso. El entrenamiento necesita satisfacer los requerimientos del avance tecnológico de muchos de los trabajos de las nuevas maquiladoras que son más agotadores y que consumen más tiempo.

Las Autoridades que toman decisiones tan bien como la comunidad de negocios en ambos lados de la frontera, están aún vigorosamente promoviendo a la Industria Maquiladora y están animando a más firmas a empezar una nueva planta maquiladora, - esto a pesar del hecho de que la infraestructura en estas ciudades se está extendiendo hasta el punto de la ruptura. Los nuevos inmigrantes que llegan a la frontera del interior, están teniendo gran dificultad para encontrar lugares para vivir, caminos decentes para llegar a nuevas colonias, agua potable, alcantarillado o utilidades. Hasta los parques industriales están empezando a sufrir por la inadecuada infraestructura, la cual está causando escasez de agua, desperfectos en las comunicaciones telefónicas y malos caminos, los cuales ahora están protagonizando la vida diaria de los bien estructurados parques industriales. De todas las ciudades de la frontera, sólo la asociación de maquiladoras de Chihuahua ha decidido que las 54 plantas maquiladoras comúnmente operando en los parques industriales de las ciudades tengan toda la infraestructura ( y mercados locales laborales) que puedan manejar efectivamente. Ellas no están, de este modo, animando el establecimiento de nuevas plantas.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Khosrow Fatemi. Ob. Cit.

A continuación se muestran algunos reportajes contenidos en una Sección Especial dentro del Diario REFORMA del día Lunes 30 de Junio de 1997, que hacen alusión a la rotación del personal:

### **ADMINISTRANDO LA ROTACION.**

Un cambio de perfil del trabajador y los esfuerzos empresariales para controlar la rotación de personal, son dos de los aspectos más relevantes de la industria maquiladora local. Si bien no puede establecerse un perfil único para los 180 mil trabajadores de maquiladoras en Tijuana, existen indicadores de que éste difiere en gran medida del que prevalecía es décadas pasadas.

“Si antes se identificaba al trabajador como una mujer soltera, migrante y de extracción rural, hoy el perfil es mucho más variado”, explica Alfredo Hualde, profesor e investigador de El Colegio de la Frontera Norte (Colef). Hace 15 años, el 90 % de la población ocupada en la industria maquiladora era femenina. Hoy, el 60% es mujer, según la Asociación de la Industria Maquiladora de Tijuana.

Se estima que el porcentaje de población migrante empleado por la industria ha bajado, en la medida en que mucha gente de fuera ha establecido su lugar de residencia en Tijuana, cuyo crecimiento demográfico anual es del 4% , uno de los más altos del país.

La rotación de personal, entendida como el cambio voluntario del trabajador de una maquiladora a otra, o bien a otra actividad económica, significa pérdidas en tiempo y en gastos de capacitación. Los empresarios, a través de prestaciones e incentivos, buscan mitigar un problema que fluctúa entre el 2 y el 13 % mensual, según la época del año.

Rafael Trujillo, presidente de la Asociación de la Industria Maquiladora local, dice que la rotación no es un fenómeno constante, ya que aumenta y disminuye de manera estacional. En junio y julio, cuando las empresas aumentan los picos de producción para cubrir los pedidos de fin de año, hay más oferta de empleo y es cuando se registran los índices más altos de rotación. En octubre y noviembre la rotación disminuye, en espera de las bonificaciones de diciembre, y en enero repunta porque muchos trabajadores tardan en volver.

Estudios del Colegio de la Frontera Norte (Colef) demuestran que las empresas han aprendido a “administrar” el fenómeno de la rotación. Algunos esperan que el trabajador cumpla tres meses antes de capacitarlo.

Las empresas también han comenzado a aplicar “entrenamientos cruzados”, es decir, entrenamientos simultáneos en diferentes áreas, de modo que los trabajadores puedan sustituir sin problemas a aquellos que abandonan el empleo.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Diario Reforma. “Hecho en México” Exportación, Comercio y Calidad. Suplemento Especial. 30 de junio de 1997. p. 2.

## **ROTACION DE PERSONAL**

*La amplia oferta laboral ocasiona que el desplazamiento de trabajadores de una maquiladora a otra sea pan de todos los días.*

Ciudad Juárez.- Para los habitantes de esta ciudad es común ver en los periódicos que las maquiladoras solicitan personal de todo tipo para sus plantas, así como observar mantas que ofrecen trabajo, ya sea en las fachadas de las empresas o bien por diversos puntos de la ciudad.

Muchas de las empresas están de acuerdo en que la tasa de rotación de personal es muy alta, debido a que existe mucha población flotante y abundancia de trabajo.

“En muchas ocasiones los empleados no son originarios de Ciudad Juárez y sólo se encuentran de paso por la ciudad, ya buscan ingresar a Estados Unidos, por ese motivo sólo buscan juntar un dinerito para poder cruzar y buscar otras oportunidades en territorio estadounidense” comentó un gerente de recursos humanos de una maquiladora, quien pidió omitir su nombre.

“Existe otra clase de empleados que son muy conflictivos y que elevan la tasa de rotación de las empresas, estos se dedican a probar las condiciones laborales que ofrecen diversas empresas y por el más mínimo motivo abandonan sus trabajos”.

Agregó que los motivos van desde el tono de voz que utilizan los supervisores o jefes de línea, la forma en que los miran, o bien porque no están dispuestos a adaptarse a las reglas que tienen las diferentes empresas.

“Gran parte de estos problemas se debe a que existen abundantes fuentes de trabajo en la ciudad, por ello muchos trabajadores se dan el lujo de cambiar de trabajo de un día para otro, ya que pueden renunciar a una planta y al día siguiente estar trabajando en la que se localiza enfrente, o a media cuadra” explica.

Las empresas, dice, también necesitan el personal y tienen que controlar el que encuentren disponible, sin importar si tienen preparación adecuada, un buen historial y hasta sin recomendaciones, como regularmente se hace en otras ciudades.

### *No existe Identidad*

Por su parte; Alejandro Nevárez Carrera, Director de Desarrollo Económico de Juárez, indica que a la ciudad llegan alrededor de 400 personas diarias, de las cuales algunas se quedan en la plaza y otros buscan ingresar a Estados Unidos.

“Chihuahua no nada más satisface las necesidades laborales del estado, sino que cubre las necesidades de muchos estados, ya que va mucha gente de la Comarca Lagunera, Torreón, Gómez Palacio, Durango y Lerdo”, añadió.

“Esto genera problemas muy graves como la delincuencia y la población flotante, ya que dentro de la gente no existe identidad, no se siente de Juárez,

pero si se va a Monterrey o Chihuahua y la gente quiere su ciudad porque siente arraigo, en cambio aquí no se sienten identificados".

#### *La Infraestructura.*

Destacó que la migración también crea otros problemas, al igual que el rápido crecimiento de la industria, mismo que puede dar dolores de cabeza, ya que demanda a la ciudad una mayor infraestructura.

"Si la infraestructura no se incrementa en proporciones adecuadas, al rato de van a dar problemas de falta de agua, de suficientes vías para realizar el tráfico y de otro tipo".

"Por ello, ahora buscamos que el Gobierno Federal nos apoye con más infraestructura, porque le estamos resolviendo el problema de desempleo en otros estados".

Todas las empresas son bienvenidas, dijo, pero no interesan más las compañías de alta tecnología, que traigan más valor agregado a los empleados de las plantas. Ya que de esta manera tienen que dar una capacitación especial a los empleados de las plantas y con ello automáticamente aumentan su nivel de vida, con mayores salarios, prestaciones y bonificaciones" dijo el director de Desarrollo Económico en Juárez.

*Por Carlos A. Velázquez.<sup>9</sup>*

---

<sup>9</sup> Ibidem. Por Velázquez A. Carlos. p. 7.

### **Movilidad Ocupacional.**

Otra forma de movilidad de los empleados en la Industria Maquiladora es la que experimentan dentro de las mismas plantas donde laboran y se puede considerar como una prestación de empleo.

Al igual que los ingresos y la jornada de trabajo, la movilidad ocupacional es un indicador más de la calidad del empleo. Por movilidad ocupacional se está entendiendo la cantidad de trabajadores directos que experimentaron algún ascenso dentro de la estructura de categorías de la empresa: Es conveniente señalar que en el caso de esta variable la unidad de análisis no es la planta sino la estructura de niveles dentro de cada planta. Los resultados indican que conforme es más grande el tamaño de la planta crece la movilidad ocupacional ascendente. Estos datos son consistentes con el hecho de que las plantas de mayor volumen utilizan más intensivamente sus mercados internos. En el caso de Tijuana aumenta de 1.4 en las plantas pequeñas a 5.9 en las grandes y hasta 18.8 en las plantas macro. Y con referencia a Ciudad Juárez, crece de 1.6 a 9.6 y a 23.7 respectivamente. Llama la atención que la movilidad ascendente es más frecuente en Cd. Juárez que en Tijuana, lo cual es más consistente con el hecho del uso más intensivo de los mercados internos en esta ciudad y de que las tasas de rotación en el trabajo son superiores en esta ciudad (12.7 y 10.9%, respectivamente).

#### **MOVILIDAD OCUPACIONAL EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION SEGUN TAMAÑO DE EMPLEO**

	<i>TIJUANA</i>				<i>CIUDAD JUAREZ</i>			
	Pequeña	Mediana	Grande	Macro	Pequeña	Mediana	Grande	Macro
Promedio	76.0	71.8	62.5	55.5	75.5	68.9	64.6	62.4
Desviación estándar	38.5	35.5	41.9	45.8	45.8	41.1	42.0	42.4
Mínimo	0	0	0	0	0	0	0	0
Máximo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Número de Niveles	167	160	91	91	115	127	215	401

Nota: Pequeña= 1-100, Mediana=101-250, Grande=251-500, Macro=501 y más.

Fuente: Encuesta a plantas maquiladoras. Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Colegio de la Frontera Norte. PROYECTO. "El mercado de trabajo en las actividades maquiladoras". Tijuana. 1994.<sup>10</sup>

<sup>10</sup>Carrillo Jorge y Hualde Alfredo. Ob. Cit. p.p. 34 y 35.

## TITULO 4

### **CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA**

#### SALARIOS

Los salarios diarios presentan algunas diferencias importantes según el tamaño del empleo y dependiendo de la ciudad de que se trate. Los resultados contradicen ideas muy generalizadas acerca de la Industria Maquiladora como es el hecho de que las plantas pagan el salario mínimo o las empresas de mayor tamaño de empleo son las que pagan mejores salarios, o las que mejores prestaciones ofrecen. A continuación se presentan los siguientes resultados que no evidencian lo anterior:

El salario aproximado actual para los trabajadores directos tiene un promedio de entre 15 y 20 dólares. Al comparar los tamaños de empleo que se describen en el siguiente cuadro se observa que, en Tijuana, es un poco mayor el salario en las plantas grandes (251 a 500 trabajadores) en comparación con los otros sectores (9.11 Dólares diarios contra 8 dólares, aproximadamente, en los otros sectores); resulta que las plantas con más de 500 trabajadores (Macro) son, incluso, las que menos pagan. Aunque la diferencia de éstas con las pequeñas y medianas es relativamente escasa. En Ciudad Juárez resulta que, a diferencia del caso anterior, las pequeñas son las que menos pagan. En promedio, se paga un poco más en Tijuana que en Cd. Juárez, básicamente debido a que los salarios son mayores prácticamente en todos los sectores, particularmente en las grandes.

**INGRESO DIARIO EN DOLARES EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE  
EXPORTACION SEGUN TAMAÑO DE EMPLEO  
EN EL AÑO DE 1990**

	TIJUANA				CIUDAD JUAREZ			
	Pequeña	Mediana	Grande	Macro	Pequeña	Mediana	Grande	Macro
Total ingreso	13.28	14.30	13.93	11.89	13.83	10.47	10.05	10.22
Salario diario	8.14	8.34	9.11	7.72	8.35	6.56	6.43	6.30
Prestaciones	5.14	5.96	4.82	4.17	5.48	3.91	3.62	3.92
Prestaciones de ley	1.15	1.28	1.30	1.14	1.127	1.01	1.04	0.99
Otras prestaciones	3.99	4.68	3.52	3.03	4.21	2.90	2.58	2.93
Estímulos a trabajadores	3.42	3.86	2.96	2.78	2.88	1.94	1.61	2.10
Aumento de la productividad	0.57	0.82	0.57	0.25	1.33	0.96	0.97	0.82

Fuente: Encuesta a plantas maquiladoras. Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Colegio de la Frontera Norte. PROYECTO "El mercado de trabajo en las actividades maquiladoras". Tijuana, 1990.

Nota: Pequeña=1-100, Mediana=101-250, Grande=251-500, Macro= 501 y más

Las prestaciones incluyen: aguinaldo, vacaciones, descansos obligatorios y prima vacacional. Las prestaciones al estímulo de los trabajadores incluyen: fondo de ahorro, subsidio a los alimentos, bono de despensa y bono de transporte. Las prestaciones al aumento de la productividad incluyen: bono de productividad, bono de puntualidad y bono de asistencia.

Tipo de cambio utilizado: 2 754 pesos por dólar.

### PRESTACIONES

En cuanto a las prestaciones económicas, se tiene que en las plantas medianas (101 a 250 trabajadores) tienen las prestaciones ligeramente más elevadas en el caso de Tijuana (5.96 Dólares diarios) y las pequeñas en el caso de Ciudad Juárez (5.48 dólares). En ambos casos las plantas grandes y las macro son las que, contrariamente a lo que uno supondría, menos monto de prestaciones pagan (4.17 dólares las macro de Tijuana y 3.62 dólares las grandes en Ciudad Juárez).

En todos los casos son más altas las prestaciones de estímulo al trabajador y de productividad que las prestaciones de ley. En general no se observa ningún patrón según el tamaño de empleo en este aspecto: las plantas grandes son las que más pagan más prestaciones de ley en Tijuana (1.30 dólares por día), mientras que son las pequeñas en Ciudad Juárez las que lo hacen (1.27). Acerca de las "otras prestaciones" (estímulos al trabajador y a la productividad) son más altas en las plantas de tamaño mediano en Tijuana (4.68 en Tijuana y 4.21 dólares en Ciudad Juárez). De estas últimas, aquella dirigida al estímulo de los trabajadores resultó ser la más importante en las plantas medianas en Tijuana (3.86 dólares y en las pequeñas en Ciudad Juárez (2.88 dólares). Y, por último, sobre el aumento a la productividad, las cifras también varían, ya que en las medianas se pagan 0.82 dólares y 0.25 en las macro, en la ciudad de Tijuana. En el caso de Cd. Juárez las plantas pequeñas pagaban 1.33 dólares diarios de bonos de productividad. Al revisar la distribución de las prestaciones en Tijuana resultó más importante el subsidio de alimentos, en primer lugar, y el bono de puntualidad en segundo lugar, mientras que según tamaño de empresas el bono de asistencia en plantas medianas y el fondo de ahorro en las macro, fueron las más significativas, respectivamente.

Como conclusión se puede mencionar, por tanto que no existe un claro patrón de ingresos según el tamaño de empleo de las empresas. Lo que se observa, por el contrario, es cierta heterogeneidad entre los ingresos más altos o más bajos dependiendo del tamaño de empleo. Se evidencia que no son las plantas que más trabajadores tienen las que mejores salarios y prestaciones pagan. Este dato, en sí mismo, es muy importante de tomar en cuenta al considerar la calidad en el empleo para futuras inversiones. De igual manera, se puede mencionar que las prestaciones de ley no son las más importantes en cuanto a su valor, sino aquellas determinadas en forma independiente por las propias empresas como los subsidios y los bonos. Es conveniente señalar que, contrariamente a la idea de que la bonificación mayor está en función de la productividad, los bonos más importantes son aquellos orientados al estímulo del trabajador, como el subsidio a los alimentos.

**PRESTACIONES PROMEDIO DIARIAS EN DOLARES EN LA INDUSTRIA  
MAQUILADORA DE EXPORTACION SEGUN TAMAÑO DE EMPLEO  
EN EL AÑO DE 1990**

	<i>TIJUANA</i>				<i>CIUDAD JUAREZ</i>			
	Pequeña	Mediana	Grande	Macro	Pequeña	Mediana	Grande	Macro
<b>PRESTACIONES</b>								
<b>TOTALES</b>								
<b>EN DOLARES</b>	5.14	5.96	4.82	4.17	5.48	3.91	3.62	3.92
<b>DISTRIBUCION</b>								
<b>PORCENTUAL:</b>								
<b>Aguinaldo</b>	5.9	6.7	7.2	7.7	5.9	6.99	7.3	6.6
<b>Vacaciones</b>	2.7	2.4	3.2	3.0	3.2	3.49	3.7	3.1
<b>Descanso</b>	3.3	2.9	3.9	4.0	3.1	3.67	4.7	4.1
<b>obligatorio</b>								
<b>Prima vacacional</b>	10.5	9.6	12.6	12.7	11.0	11.70	12.9	11.5
<b>Fondo ahorro</b>	2.9	6.8	3.1	6.6	7.3	6.44	10.7	13.9
<b>Subsidio alimentos</b>	37.9	26.4	31.6	29.8	31.3	28.21	25.0	20.0
<b>Bono puntualidad</b>	17.1	14.4	16.5	21.1	6.8	7.10	5.3	7.7
<b>Bono despensa</b>	8.5	17.1	10.2	9.1	7.3	7.75	3.5	12.1
<b>Bono transporte</b>	2.5	3.3	1.6	3.8	1.5	2.02	1.2	3.1
<b>Bono productividad</b>	8.6	8.2	10.1	0.7	17.2	12.65	10.4	4.2
<b>Bono asistencia</b>	0.0	2.2	0.0	1.5	5.4	9.98	15.2	13.7
<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta a plantas maquiladoras. Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Colegio de la Frontera Norte. PROYECTO: "El mercado de trabajo en las actividades maquiladoras". Tijuana, 1990.

Nota: Pequeña=1-100, Mediana=101-250, Grande= 251-500 y Macro=501 y más.

### JORNADA

Las horas de trabajo y de descanso son, en general, muy similares entre las plantas según tamaño de empleo, salvo el caso de las empresas grandes. En la ciudad de Tijuana se laboran un poco más de 9 horas efectivas diariamente en el primer turno con excepción de las plantas grandes que trabajan 8 horas: los descansos durante la jornada tienen una duración de 1.3 horas y sólo en las plantas grandes resultó de 2.2 horas. Cabe recordar que se trabajan 5 días a la semana. La jornada de 10 horas si bien es larga, no crece, ya que prácticamente no hay horas extras. Los datos acerca del número de horas extras trabajadas por semana parecerían importantes (1 212 en las plantas grandes y 1304 en las macro); sin embargo, el promedio de horas-hombre extras trabajadas por semana por cada trabajador directo resultó muy bajo 0.01 en las plantas pequeñas y 0.04 en las empresas macro.

Respecto a Ciudad Juárez, resultó que, por ejemplo en el primer turno, son muy similares los promedios de horas de trabajo efectivas (9.2 horas) y de descanso (1.3 ) en los 4 segmentos de empleo. En esta ciudad se presenta el mismo patrón en el trabajo en turnos: a mayor tamaño de empleo mayor el número de turnos. Y en cuanto a las horas extras se observa la misma situación, ya que si bien hubo 1 109 horas-hombre extras trabajadas en las plantas grandes por semana, el promedio para cada trabajador fue de .05 y de .03 en las plantas pequeñas.

Existe una asociación clara entre turnos y tamaño de las plantas, de tal forma que cuanto más empleados tengan una planta más turnos trabaja. Por ejemplo, las pequeñas laboran prácticamente sólo un turno y en el caso de las medianas ninguna planta trabajó un segundo turno en Tijuana. Mientras que las grandes empresas laboran en buena medida 2 turnos y en algunos pocos casos los tres turnos, en el caso de las macro es claro que todas laboran 2 turnos y una cantidad considerable los 3.

Esto quiere decir que las plantas más grandes son las que hacen uso óptimo de sus instalaciones y son mayormente intensivas en el uso de la mano de obra, esto es, son las que utilizan de manera prioritaria sus mercados internos de trabajo (osea, aumentar las horas-hombre a través de utilizar un mayor número de horas extras, turnos y aumentar la movilidad ascendente, entre otras estrategias, en lugar de contratar nuevos trabajadores). Se plantean algunas consideraciones al respecto. En primer lugar, es muy probable que esta estrategia esté íntimamente relacionada con la dificultad de contratar gente y con las altas tasas de rotación en el empleo. Y en segundo lugar, que estén llegando a su máxima capacidad las plantas, particularmente en Ciudad Juárez. De ser así, se puede establecer como hipótesis de trabajo que a las nuevas inversiones directas provenientes de un posible TLC hay que agregar las ampliaciones de las plantas ya existentes. Si tomamos en cuenta lo que declaraba un gerente de una de las principales firmas en Tijuana: "Si una empresa no crece, su muerte será paulatina". Esto supone dos preguntas prioritarias de estrategia de inversión para estas dos ciudades fronterizas: ¿conviene promover las empresas de mayor tamaño de empleo o las de menor tamaño? y ¿Hay que promover nuevas inversiones o cuidar las ya establecidas?

#### JORNADA DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION SEGUN TAMAÑO DE EMPLEO Y TURNO DE LABORES. EN EL AÑO DE 1990

	Pequeña			Mediana			Grande			Macro		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
<b>Tijuana</b>												
Horas de trabajo												
Efectivo	9.16	7.40	--	9.08	--	--	8.01	8.02	5.39	9.15	8.23	7.26
Horas descanso	1.32	0.50	--	1.35	--	--	2.28	1.21	1.22	1.36	1.21	1.30
Número de casos (plantas)	60	6	--	56	--	--	27	15	7	37	34	15
<b>Ciudad Juárez</b>												
Horas de trabajo												
efectivo	9.48	--	--	9.15	7.02	--	9.19	8.23	--	9.01	8.08	6.38
Horas descanso	1.52	--	--	1.35	1.35	--	1.22	1.20	--	1.22	1.20	1.10
Número de casos (plantas)	9	--	--	12	5	--	29	16	--	99	97	22

Fuente: Encuesta a plantas maquiladoras. Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Colegio de la Frontera Norte. PROYECTO: "El mercado de trabajo en las actividades maquiladoras". Tijuana. 1990.

Nota: Pequeña=1-100, Mediana=101-250, Grande=251-500, Macro=501 y más.

A manera de comparación en los años con lo anteriormente expuesto en relación a todas las condiciones de trabajo que imperan en la Industria Maquiladora, a continuación se despliega una tabla que muestra las cifras en miles de pesos a precios corrientes, de los sueldos, salarios y prestaciones por entidad federativa que paga la industria maquiladora actualmente.

**SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES PAGADAS POR ENTIDAD FEDERATIVA  
(MILES DE PESOS A PRECIOS CORRIENTES)**

PERIODO	Baja California	Sonora	Chihuahua	Coahuila	Tamaulipas	Otros Estados
Enero 1995	213,308	73,246	319,800	69,758	220,447	122,596
Junio 1995	296,006	108,813	466,070	99,173	306,242	168,596
Dic. 1995	378,695	121,542	546,251	119,214	381,005	225,870
Enero 1996 p/	336,412	108,948	509,775	100,348	318,004	196,952
Junio 1996	436,955	126,967	644,279	137,046	389,451	257,546
Dic. 1996	563,817	190,271	850,814	190,844	493,777	343,856
Enero 1997	552,815	190,234	768,152	171,768	439,299	335,965
Junio 1997	672,132	225,399	899,449	197,797	514,270	392,410
Nov. 1997	741,072	264,180	926,457	231,171	462,758	421,134

p/: Cifras preliminares a partir de la fecha que se indica.

FUENTE: INEGI. Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación.

Fecha de actualización: 28 de enero de 1998.

En cuanto a las remuneraciones reales por persona ocupada, éstas representaron un aumento de 0.1% en noviembre de 1997 con relación al igual mes de 1996. Así, en el periodo enero-noviembre de 1997 las remuneraciones reales acumularon un incremento de 2.0% respecto al igual periodo de 1996. A su interior, los salarios pagados a obreros aumentaron de 5.6% y los sueldos pagados a empleados en 0.3%. En cambio, los salarios pagados a los técnicos de producción y las prestaciones sociales registraron disminuciones de -0.6 y - 0.4% respectivamente a noviembre de 1997 con relación a los primeros once meses de 1996.

La nómina total de remuneraciones reales pagadas (definida como el producto del personal ocupado por su remuneración media real) en el sector maquilador acumuló un incremento de 21.7% durante enero-noviembre de 1997.<sup>11</sup>

En conclusión, los salarios promedio están muy por encima de los mínimos, las prestaciones sociales son muy importantes dentro del ingreso de los trabajadores directos; no son las prestaciones de ley las más importantes sino las bonificaciones para estímulos de los trabajadores. Estos ingresos se ofrecen en un contexto de extensas jornadas laborales y de amplio dinamismo en el empleo, debido al uso intensivo de los mercados internos de trabajo dentro de las plantas.

Esta situación se verá más competitiva y se hará más compleja conforme crezca la competencia por los empleos. Por tanto, no sólo es de esperarse un mejor nivel en la calidad del empleo derivado de la presión por encontrar mano de obra disponible, sino un cuestionamiento del futuro crecimiento de las plantas ya establecidas. Esto es, un proceso de racionalización de las decisiones de inversión y de las estrategias de empleo. Se abre por tanto un periodo que ya se caracteriza por la necesidad urgente de estudios

<sup>11</sup> INEGI. "Industria Maquiladora de Exportación en México" Ob. Cit.

muy pragmáticos que ayuden a administrar los problemas y carencias en la IME, y racionalicen las estrategias de inversión y promoción de la inversión tanto de los gobiernos en sus diferentes niveles como de los grupos privados de parques industriales.<sup>12</sup>

### ¿LA MEJOR OPCION?

Los trabajadores de Chihuahua está conscientes de que las oportunidades de trabajo no son tan abundantes, por ello procuran conservar su empleo. También están de acuerdo en que las maquiladoras ofrecen condiciones de trabajo aceptables y señalan que existen oportunidades de progreso dentro de estas plantas de maquila.

Federico Hernández trabajador maquilador, comenta que la opción de trabajo de da cuando se abren nuevas plantas y en la medida en que la persona logre mayor calificación. "Trabajar en una maquiladora tiene sus ventajas, cuentas con muchas prestaciones, bonos, transporte, y participas en torneos deportivos organizados por las mismas empresas, pero el salario no es tan alto como se pudiera pensar, únicamente los puestos altos, como gerencias, son muy bien pagados".

Antonio Valladares señala que las maquiladoras ofrecen buenas perspectivas de superación, ya que constantemente realizan cursos de capacitación. "Si quieres trabajar, y te gusta lo que haces, aprovechas los cursos que te ofrecen y con ello adquieres mayor experiencia y capacitación, por lo que en un futuro puedes obtener mayor remuneración". "Las maquiladoras de productos electrónicos o automotrices, regularmente requieren de una gran capacitación del personal, por lo que ofrecen mejores salarios o prestaciones ya que emplean a gente que cursó estudios de preparatoria o carreras profesionales.

Carlos Ramírez indica que la mayoría de sus familiares laboran en plantas maquiladoras y todos tienen las prestaciones y los salarios similares, los cuales varían de acuerdo a la antigüedad que tengan en sus trabajos. "Mi padre es supervisor en una maquiladora que se localiza en el complejo industrial de Chihuahua, mi hermana también trabaja en una planta, algunos de mis hermanos todavía están estudiando, pero creo que cuando terminen también trabajarán en una maquiladora".

Los operarios coinciden en que es más fácil obtener trabajo en una maquiladora que en otro tipo de empresa y además señalan que en algunas partes las condiciones de trabajo no son tan buenas y ni siquiera ofrecen bonos. *Carlos A. Velázquez.*<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Ibidem. p.p. 28-34.

<sup>13</sup> Diario Reforma. 30 de Junio de 1997. p.6.

**CAPITULO 3 : "LA MANO DE OBRA FEMENINA EN LA  
INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN  
MEXICANA".**

## TITULO 1

### **IMPORTANCIA DE LA MANO DE OBRA FEMENINA EN LA IME**

#### LA MUJER Y LA INDUSTRIA MAQUILADORA

Con la aparición de la industria maquiladora a finales de los años sesenta y la creación de una fuerza laboral predominantemente femenina, comenzaron los cambios que hoy afectan a un gran número de mujeres en diferentes ciudades fronterizas. El origen regional de la "maquila" se remonta a la época de retorno de un gran número de exmigrantes mexicanos - en su gran mayoría hombres- de Estados Unidos, a causa de la clausura del Programa de Braceros en 1964. De esta forma la "apertura maquiladora" resultó una respuesta a un problema de empleo para estos exmigrantes. Sin embargo, a pocos años de comenzar a funcionar las primeras fábricas de ensamblaje, se hizo evidente que la maquiladora no iba a ser una fuente de empleo masculino, sino que, al contrario, dio lugar a la formación de un nuevo mercado de trabajo femenino. La participación de la mujer en la Industria Maquiladora creció en las décadas de 1970 y 1980, incluso a niveles superiores a los del resto del país, un hecho que se debió en gran medida al desarrollo de esta industria.

Los primeros estudios en torno a la maquila se iniciaron en los ochenta, en el contexto de una fuerza laboral predominantemente femenina y joven. La preocupación central de estos estudios fue trazar el perfil de las mujeres, examinar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, explicando porqué la maquila reclutaba a mujeres jóvenes.

Los resultados de estos estudios mostraron que la fuerza laboral se había desarrollado alrededor de distinciones de género y de un discurso basado en esas diferencias. Si los empresarios justificaban sus preferencias por la destreza y paciencia femeninas, las observadoras de las nuevas transformaciones laborales argumentaban que se prefería a las mujeres jóvenes porque constituían una fuerza de trabajo altamente explotable, por ser dócil y de fácil control. En otras palabras, aunque nadie negaba la preferencia por las mujeres debido a las características de género que se les atribuían, había desacuerdos en cuanto a la interpretación de esa preferencia. Las características de las mujeres contratadas comenzaron a variar según la rama industrial de la que se tratase. La búsqueda de otros tipos de trabajadores (mujeres de mayor edad y con hijos, por ejemplo) por parte de los empleadores ha sido un proceso concomitante a la rotación de personal, al empeoramiento de las condiciones de trabajo y al estancamiento de los salarios.

En el análisis de la participación femenina en la migración y el trabajo hace falta observar otros sectores de gran importancia regional. El turismo, tradicionalmente una de las más importantes fuentes de trabajo e ingreso en las ciudades fronterizas, ha involucrado a mujeres desde siempre (pensemos en las vendedoras, artesanas, prostitutas), y ha marcado pautas para una cultura de la mujer y lo femenino.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> González Soledad, Rufz Olivia, Velasco Laura y Woo Ofelia. "Mujeres, Migración y Maquila en la Frontera Norte. Colegio de la Frontera Norte. México 1995.p.p. 24-30.

## MUJERES Y ESTRUCTURA OCUPACIONAL

Desde su establecimiento en la frontera norte de México las plantas maquiladoras se han caracterizado por dar trabajo preferentemente a mujeres jóvenes. Y se puede decir que, con algunas variantes, esta mano de obra presenta las mismas características en las ciudades fronterizas.

Algunos estudios realizados han llegado a la conclusión de que existe una tendencia general de las maquiladoras a utilizar un sector específico de trabajadores, principalmente no calificados. El hecho de que las maquiladoras utilicen sólo a mujeres no es exclusivo de México. Hay otros casos, incluso anteriores al de nuestro país, en los que se puede ver como las plantas de ensamble en el Sudeste Asiático o en Puerto Rico también hacían lo mismo. Y esto, que ha caracterizado siempre a la nueva división internacional del trabajo, es semejante en los 51 países subdesarrollados orientados al mercado mundial.

Los patrones de empleo de las plantas maquiladoras han podido conservarse en las distintas ciudades fronterizas del norte de México, gracias a una constante inmigración a las zonas en donde se han establecido esas industrias; es decir, si en un primer momento la oferta de empleo con las características específicas requeridas estaba dada, bastaba crear nuevas empresas o ampliar las ya existentes para incrementar significativamente la oferta de este sector de trabajadores.

Los argumentos de los empresarios acerca de la ocupación de las mujeres han girado, fundamentalmente, en torno a que su fuerza de trabajo es barata. Gerentes, administradores y jefes de personal en las plantas maquiladoras Juarenses manifestaron, en diversas entrevistas, que preferían personal femenino por su habilidad y paciencia, ya que las mujeres realizan su trabajo con mayor precisión que los hombres, y porque son capaces de durar más tiempo sentadas en un lugar haciendo la misma tarea durante la jornada laboral. Los empresarios, por su parte, señalan que dada la delicadeza que requieren ciertos trabajos en las maquiladoras, nadie hay mejor que las mujeres para efectuarlos. Sin embargo, históricamente han existido labores que han exigido una delicadeza comparable con la de las mujeres, pero que han sido hechas para los hombres, se citan algunos: miniaturistas persas, tapiceros florentinos y escribanos medievales. Tanto la división sexual del trabajo como la utilización de niños no se ha debido a atributos sociales, sino al objetivo empresarial de lograr una mayor tasa de ganancia.

Las mujeres jóvenes fueron la primera fuente barata de trabajo desde las tempranas etapas del capitalismo en Europa Occidental y de Estados Unidos. Los empresarios que pretenden explicar el empleo de la mujer en las plantas maquiladoras carecen de fundamentos históricos de un entendimiento objetivo. No obstante, insisten en que se debe a que la mujer es más paciente, más hábil, más delicada, más productiva que el hombre y que trabaja con más precisión. Sin embargo, se sabe que algunas maquiladoras en Nogales, en donde hay escasez de mano de obra femenina y que por lo tanto se ocupan hombres para realizar actividades "tradicionalmente conocidas como trabajo femenino" Lo que en realidad significa todo esto, es que se ocupan mujeres porque soportan con mayor facilidad la carga de trabajo, y porque se les imponen grandes tareas de producción y ciertas condiciones que el hombre estaría menos dispuesto a aceptar.

La existencia de una abundante fuerza de trabajo y el papel que la mujer desempeña dentro de la estructura ocupacional tienen una relación directa con la utilización de un sector específico femenino. En Ciudad Juárez, en comparación con el resto del país, la participación de la mujer ha sufrido variaciones debido a la incorporación de grandes sectores a la industria maquiladora. La existencia de una abundante mano de obra femenina sin emplear, posibilita la selección de un sector específico de trabajadores con base en criterios de elevación de ganancias y no de proyectos de solución de empleo.

Aunque la participación de la mujer en la estructura ocupacional y especialmente en la industria maquiladora es muy importante, esto no ha hecho que disminuya el excedente de mano de obra femenina en Juárez debido a que se encuentra estrechamente ligada con la inmigración que produjo el empleo de la mujer en la industria maquiladora. Para comprobarlo sólo se necesita mirar más de cerca la relación entre jóvenes de 16 a 25 años ocupadas por las maquiladoras y el total de la población con la misma edad en la estructura ocupacional juarense.

Las estadísticas sobre población ocupada y excedente de mano de obra demuestran que aunque ha crecido la oportunidad de trabajo para las mujeres, la oferta de mano de obra crece más rápidamente que la demanda. Por tanto, la industria maquiladora es la que más se ha beneficiado con la gran reserva de fuerza de trabajo en Ciudad Juárez, pues ha tenido un gran crecimiento debido fundamentalmente a esto. Si se observan las características de la mano de obra en Ciudad Juárez, se puede observar que por cada nuevo empleo de operadora que se genera, se presentan en promedio entre 80 y 90 solicitudes. Esta oferta la explica la escasez de empleo en otros sectores.

La existencia de una vasta mano de obra capaz de ser utilizada en cualquier momento, es uno de los factores indispensables para el establecimiento de las industrias maquiladoras. Aunque si bien es cierto que el número de empleos generados por ellas es importante y crece cada año, el hecho de que - según los empresarios - las plantas significan una solución al problema de desempleo, está lejos de ser cierto. Por un lado, han agravado este problema en la frontera pues, como hemos observado, son como un imán que atrae a una gran población inmigrante, principalmente femenina, que no es absorbida en su totalidad. Y por el otro, han acaparado a un sector que o bien estaba ocupado en otras áreas de producción o no formaba parte de la población económicamente activa.<sup>2</sup>

### ALGUNAS CARACTERISTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO.

Los niveles de instrucción y capacitación que presenten las trabajadoras y trabajadores, son un factor importante que debe tomarse en cuenta ante las nuevas exigencias del ciclo de acumulación capitalista y los fenómenos de globalización e integración, los que están imponiendo nuevos retos a México como elevar la productividad y la competitividad de sus trabajadores en general.

De ahí entonces la importancia de analizar de qué manera esos dos aspectos condicionan la participación de las mujeres. Se debe saber mediante un primer esbozo sobre la participación económica de las mujeres, dándose a conocer los niveles de

<sup>2</sup> Carrillo, Jorge y Hernández, Alberto. "Mujeres fronterizas en la Industria Maquiladora". Centros de Estudios Fronterizos del Norte de México. 1985. p.p. 103-111.

instrucción y capacitación que presenta la población económicamente activa (PEA) femenina en el ámbito nacional.

Por otra parte hay que resaltar que la formación de los recursos humanos se convierte en una ventaja competitiva que distingue a un país de otros. Por ello, la educación vinculada a la actividad laboral es crucial para el desarrollo de cualquier nación. En este caso, México presenta una severa crisis tanto en su sistema educativo como en la formación de sus recursos humanos, lo cual no parece corresponder a las nuevas exigencias del sistema productivo.

Esto aunado a la carencia de una cultura de capacitación ya que no existe un sistema para trabajadores en funciones o desempleados que pueda dar respuesta a las demandas existentes, agrava la situación, más aún si se considera que la PEA tiene bajos niveles de instrucción. Esta es una situación en la que debe reflexionarse ya que el logro de una mayor preparación y capacitación de la fuerza de trabajo es general podría requerir años.

En este entorno es importante no perder de vista que el tema del mercado de trabajo femenino presenta vacíos y lagunas. Empero, una aproximación a los componentes macro demográficos y a las grandes transformaciones socioeconómicas experimentadas en México, exigen entender las constantes y los cambios que se están operando en la fuerza de trabajo femenina. Así tenemos que variables como la fecundidad, el estado civil, y el número de hijos, tienen una relación directa con la forma en que las mujeres se están incorporando al mercado de trabajo; sus tasas de participación económica como PEA ocupada, desocupada y sus tasas de inactividad, dan cuenta de este proceso.

Así tenemos que las mujeres se enfrentan a un mercado de trabajo que presenta las siguientes características:

- Es altamente competitivo, selectivo, inestable y con altos índices de segregación.
- Con nuevas exigencias, por la tecnificación de los procesos productivos, tanto para las trabajadoras como para los trabajadores. Las nuevas tecnologías demandan una mayor preparación y capacitación de la fuerza de trabajo, situación que las trabajadoras están enfrentando en condiciones de desigualdad.
- El mercado femenino es heterogéneo; un factor que influye en esta diversificación son los niveles de instrucción y calificación de la fuerza de trabajo, que tiene que ver con mejores oportunidades de trabajo y de salario.

En el mercado laboral se está dando una mayor exigencia de educación y de alta especialización de la mano de obra, con una tendencia hacia la flexibilización laboral y al desarrollo de multi habilidades por parte de los trabajadores. Al parecer es la mujer la que mejor se está adaptando a esta situación, pero sin que ello se refleje en mejores condiciones de trabajo.

**LOS AJUSTES DEL MODELO NEOLIBERAL: LAS TASAS DE PARTICIPACION ECONOMICA FEMENINA.**

Los cambios en el modelo económico, su disfuncionalidad y crisis, afectaron y transformaron el mercado de trabajo en los últimos dos decenios. Si se observan los vaivenes que presentaron las tasas de participación económica por género se confirma que en la década perdida de los ochenta se dio una contracción significativa en las tasas de participación económica femenina de 27.8% en 1980 a 24.6 % en 1997.

Dicho fenómeno que algunas especialistas han dado en llamar como la "feminización de la pobreza", es el resultado de los ajustes en el mercado de trabajo, observándose una caída en el ritmo de crecimiento del empleo, cambios en la composición sectorial y funcional de la fuerza de trabajo, elevados niveles de desempleo y subempleo y deterioro de los salarios reales y de las remuneraciones del trabajo no asalariado. La crisis del modelo afectó fuertemente a las mujeres; esta situación de agotamiento económico las hizo más visibles no sólo en su pobreza, sino también en el espacio formal y público del mercado de trabajo, al presentarse un crecimiento importante en su tasa de participación económica de trabajadoras, la cual en poco más de veinte años pasó de 17.6% (1970) a 37 % (1997).

En el caso de las tasas de participación masculina, si bien es mayor, presenta un constante. Sin embargo, hay que tomar en cuenta el porcentaje de población que representan los trabajadores en el plano nacional. Tenemos entonces que, de los poco más de 62 millones de mexicanos de 12 años y más, 57% (35.6 millones) participaba en la actividad económica, mientras que el resto permanecía en la inactividad.

La participación en el mercado de trabajo, no obstante, es diferente si se analiza por género. A los hombres obviamente corresponde una tasa mayor que a las mujeres; sin embargo, en este caso es más del doble, 78.9% frente a 33.01%. Aunado a esto parece que las mujeres tienen mayor dificultad para incorporarse al trabajo, puesto que aparecen con un mayor nivel de desempleo que los hombres (y eso que en términos absolutos son más los hombres desempleados que las mujeres). Un dato significativo, tomando en cuenta la estructura de población por edad, es el hecho de las altas tasas de participación económica de niñas y niños en el grupo de edad de 12 a 14 años.

**TASAS DE PARTICIPACION ECONOMICA POR SEXO, 1970-1993.**

<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
1970	43.5	17.6	70.1
1980	50.9	21.5	71.3
1990	43.0	19.6	68.0
1993	55.2	33.0	78.9
1995	57.1	55.0	80.1
1997	60.2	59.2	85.2

Fuente: 1970-1995, Censo de Población y Vivienda 1995. Encuesta Nacional de Empleo.

Un proceso importante que se está operando en cuanto a la formación y actualización de la fuerza de trabajo es la necesidad de recapacitar ésta durante la transición tecnológica y para las nuevas ocupaciones. La capacitación es un instrumento

fundamental de la política de empleo y desarrollo, pero sus resultados, serán de más largo plazo si es que no se piensa atender el problema de la calidad y de la educación en México. El empleo y las remuneraciones estarán condicionadas cada vez más por los aumentos de productividad; la incorporación de tecnologías modernas y de nuevas formas de organización de la producción requerirá trabajadores creativos y adaptables a condiciones cambiantes. Las mujeres están pasando por un proceso de transición importante en materia laboral. Ante sus bajos niveles de instrucción y su inexperiencia la respuesta es mayor capacitación para el trabajo y la actualización: Tenemos así que trabajadores y trabajadoras siguen careciendo de un sistema de capacitación que les permita enfrentarse con buenas y mejores perspectivas a los cambios en la estructura productiva. Se necesita no sólo contar con una educación de calidad sino, a su vez, una mayor preparación y capacitación para reducir la oferta de trabajadores no capacitados y otorgarles nuevas capacidades.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Revista "Momento Económico" Información y análisis de la coyuntura económica. Actividad y trabajo femenino. Instituto de Investigaciones Económicas UNAM. Marzo- Abril 1996. México. p.p. 13-15.

## LA MASCULINIZACION DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA.

Independientemente del debate, ahora casi ideológico, sobre la industria maquiladora en México y a pesar de la inestabilidad laboral, la rotación en el trabajo (producto de las mismas condiciones laborales inaguantables) y el retroceso en los beneficios sociales, aquella ha sido una fuente de empleo asalariado para las mujeres mexicanas no calificadas. De hecho la fuerza de trabajo a la que se dirigió el programa maquilador no fue a los braceros ni a los desempleados, sino a una fuerza de trabajo nueva, femenina y joven, la que amplió la población económicamente activa y ayudó a producir un mayor desempleo.

Desde sus inicios la maquila ha sido una fuente de trabajo fundamentalmente femenina, dado que las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres en el mercado de trabajo formal. Por ello es preocupante que esta fuente de empleo en crecimiento se esté masculinizando.

La mujer sigue ocupando un papel principal en la IME en general, sin embargo, el empleo masculino tiende a crecer, principalmente en la rama de alimentos, juguetes y artículos deportivos y servicios se aprecia esta tendencia, pues cuentan con más de 5 puntos porcentuales de aumento en el periodo 1990-1997. Cabe notar aquí la diferencia que se presenta en este aspecto entre la IME nacional y la de los municipios fronterizos, donde se manifiesta más claramente la masculinización. Una razón puede ser que la IME en los municipios no fronterizos tiene características que las empresas de la frontera ya ha rebasado. Un caso claro es el de la industria del transporte y sus accesorios, donde la participación nacional de los hombres en el personal ocupado es de 53.2% en 1997, mientras que por municipios fronterizos es de 62.4%. En las ramas más importantes como generadoras de empleos de esta industria se observa una disminución relativa del personal femenino.

### DEFINICION DE UNA RAMA U OCUPACION FEMENINA.

Una rama industrial (o una ocupación) se define como femenina cuando las mujeres constituyen una proporción mayor en esta rama que en la fuerza de trabajo total. Por ejemplo, en la industria nacional las mujeres son 26.19% de la fuerza de trabajo. Si no existiera la segregación ocupacional por sexo en los trabajadores, y las mujeres se distribuyeran aleatoriamente en todas las actividades laborales en México, aproximadamente 26.19% de los obreros en cada rama y ocupación existentes en 1995 serían mujeres. Sin embargo, encontramos que la fuerza de trabajo femenina representó 66.16% de la total en la industria de la confección de prendas de vestir y sólo 3.76% en la de fibras sintéticas. Podemos afirmar que las mujeres se agrupan principalmente en 16 de las 54 ramas industriales, no hay confundir este concepto con el de las industrias y ramas de mayor absorción de mano de obra.

### **PARTICIPACION PORCENTUAL EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA, CLASIFICADA POR SEXO.**

	1982		1989		1990		1993	
	Obreros	% Mujeres						
Nacional	127 048	77.2	349 602	61.4	360 358	60.89	439 691	59.52
Frontera	113 227	76.4	275 978	58.1	274 909	57.25	312 620	55.54

Para no exagerar la importancia de la maquila como fuente de trabajo femenino se presentan los siguientes datos. Si bien en esta industria las mujeres en términos relativos representan 57.5% de la fuerza de trabajo, en términos absolutos la maquila sólo absorbe aproximadamente más de 260,000 mujeres de una PEA femenina total de aproximadamente más de 9, 000,000. Por mucho el sector de servicios sigue siendo el gran generador (y absorbedor) de empleo femenino en México; tan sólo en el comercio minorista laboral poco más de 2 millones de mujeres.

Sin duda la importancia de la maquila reside en la tasa de crecimiento comparada con la industria nacional. Respecto al empleo, aumentó de modo impresionante, pues de 127, 000 en 1982 pasó a 305, 000 en 1987, un incremento de 140% ello hacia finales de los años ochenta, cuando era evidente la declinación del sector manufacturero nacional como generador de puestos de trabajo. Varios autores han confirmado la gran diferencia en el comportamiento entre la industria manufacturera nacional y la industria maquiladora de exportación (IME). Principalmente después de la crisis de 1982, se observa una tendencia a la disminución del empleo en la industria manufacturera nacional, lo cual se ha ido agudizando con el paso del tiempo. Día a día se puede obtener información en este sentido: "El sector manufacturero acumuló una desocupación del orden de 8.3% real en 1997 y las remuneraciones reales de los trabajadores descendieron 10.1%.

## LA FEMINIZACION DE LA MAQUILA Y CRITICA AL CONCEPTO SIMPLISTA DE MUJER COMO EJERCITO DE RESERVA.

Por mucho tiempo los economistas marxistas y feministas han postulado que las mujeres constituyen un ejército de reserva latente, al que el capital recurre en momentos de auge, cuando hay escasez de mano de obra, y una mano de obra cíclica que se manda a casa cuando el capital no la necesita más, constituyendo así un ejército de reserva activa. Sin duda las mujeres jóvenes no descalificadas eran inicialmente, y son un ejército de reserva latente para la industria maquiladora y la feminización de ésta se debió a una abundante oferta de mano de obra femenina "intacta" y no calificada y sin protección sindical que pudo realizar el trabajo sencillo de ensamblaje de las maquiladoras. Esta fuerza de trabajo recibió un salario que en 1993 llegó a ser 100% menor que el pagado en la industria nacional no maquiladora.

Ha habido muchas críticas a esta teoría simplista de la feminización de la PEA, las mujeres no son una categoría monolítica y "las mujeres" según su calificación y adiestramiento logran obtener ciertos trabajos y no otros. También es contradictorio postular que la mujer es mano de obra barata y competitiva y a la vez constituye un ejército de reserva activa, sacada y atraída del mercado de trabajo al gusto del capital. En muchas ocupaciones y actividades ha llegado a ser parte de la fuerza de trabajo permanente y también han logrado obtener su cuota de poder en el mercado laboral. En todo caso, debido a sus "ventajas" de costo para el capitalista deben tener preferencia para permanecer dentro de la población económicamente activa. Entonces ¿por qué está perdiendo terreno en la industria maquiladora?

En escala nacional en 1992 las mujeres asalariadas ganaban 91.3% del salario promedio masculino, y 86.6% cuando laboraban como obreras industriales manuales. Sin un beneficio de costo relativo muy alto, las mujeres compiten en condiciones de mayor igualdad por los mismos trabajos sin calificación. También a los hombres se les contrata a pesar de los argumentos anteriores de que las mujeres son deseadas por el capital porque son "baratas", "dóciles" y "sin organización".

A manera de reflexión final, una de las características de la inserción de la mujer en el mercado de trabajo es que tiene menos oportunidades de obtener un empleo que el hombre, es decir, el número de ocupaciones femeninas y mixtas es menor que el número de ocupaciones abiertas de los hombres. Por esto es preocupante que una fuente de empleo tradicionalmente femenina desde sus inicios se está masculinizando. Desde principios de los ochenta la participación de las mujeres en estas industrias ha disminuido en términos relativos; en 1982, las mujeres eran 76.8% de los obreros en las maquilas y en 1993 su participación era tan sólo de 57.53%, lo cual implica que crece más rápido la incorporación de los hombres que la de las mujeres en dicha industria, aunque en términos absolutos sigue empleándose en ella más mujeres que hombres.

Las razones de este cambio en la composición de la fuerza de trabajo, incluyen lo siguiente: 1) el cambio en la naturaleza de la producción en las maquilas ha dado lugar al surgimiento de nuevas ocupaciones calificadas y que casi siempre han sido desempeñadas por los hombres; 2) la disposición de los hombres a aceptar trabajos femeninos, dado el alto nivel de desempleo masculino; 3) las diferencias salariales entre hombres y mujeres están disminuyendo y por lo tanto ya no hay una ventaja de costo para el empleo femenino. Falta comprobar a nivel microeconómico si en efecto los hombres

están sustituyendo a las mujeres es ocupaciones tradicionalmente femeninas o empleándose en ocupaciones de nueva creación.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ibidem . p.p. 30-34.

**PARTICIPACION POR SEXO EN LAS RAMAS DE ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA.**

	1992					1997				
	Obreros (A)	Mujeres (B)	Hombres (C)	B/A%	C/A%	Obreros (A)	Mujeres (B)	Hombres (C)	B/A%	C/A%
Total Nacional	360.358	219434	140919	60.89	39.11	439691	261726	177965	59.52	40.48
Selecc., Prepar., empaq. y enlatad alimento	6725	4097	2628	60.92	39.08	10385	4476	5909	43.1	56.9
Ensemb. de prendas de vestir	36107	27303	8804	75.62	24.38	55432	40986	14446	73.94	26.06
Fabric. de calzado	5990	3174	2816	52.99	47.01	6222	3144	3078	50.53	49.47
Ensemb. de muebles	19838	5805	14033	29.26	70.74	26188	7767	18421	29.66	70.34
Produc. químicos	5536	2940	2596	53.11	46.89	9887	5485	4402	55.48	44.52
Construc de equip. de transp.	82987	43628	39359	52.57	47.43	100716	51443	49273	51.08	48.92
Ensemb. herram.	4051	1448	2603	35.74	64.26	4360	1685	2695	38.19	61.81
Ensemb. maq. eléctrico	40810	25791	15019	63.20	36.80	45623	28658	16965	62.81	37.19
Material electric.	89734	60662	29072	67.60	32.40	104179	69626	34553	66.83	33.17
Ensemb. juguetes	8348	5604	2744	67.13	32.87	7161	4428	2733	61.83	38.17
Otras Industria Manutac	39968	23790	16178	59.52	40.48	45516	27085	18431	59.51	40.49
Servicios	20264	15197	5067	75.00	25.00	24022	16963	7059	70.61	29.39

Merece destacarse el hecho de que la fuerza laboral femenina ha acumulado una experiencia en la maquiladora a lo largo de 25 años y que actualmente está emergiendo un nuevo tipo de trabajador que se transforma por la relación que establecen las obreras con los sistemas flexibles de organización de la producción y el trabajo.

Actualmente (finales del 97 principios del 98) en la maquiladora 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; así mismo presentan un mayor grado de escolaridad y experiencia laboral y la evidencia indica que su salario es parte complementaria del ingreso familiar.

Partimos de que en estas industrias laboran mujeres cuyas características son ampliamente aprovechadas sin que haya reconocimiento de la cualidad de su trabajo y que define claramente este segmento del mercado laboral, pero a la vez representan una opción cercana y viable a las necesidades que tienen de contar con un empleo remunerado que les proporcione ingresos para su sustento y el de sus familias.

De cómo la mujer se ha convertido en parte inherente de las nuevas formas de organización, da cuenta su predominio como trabajadoras de estas industrias, y los altos niveles de productividad alcanzados que superan, incluso, a los que se obtienen en importantes sectores de la industria estadounidense. Para entender la participación de las obreras en la flexibilidad de la producción, es necesario conocer la condición tecnológica de las plantas en que laboran y determinar en qué medida utilizan maquinaria y equipo microeléctrico.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Colegio de la Frontera Norte. "Mujer y Frontera" Volúmen VIII. Universidad Autónoma de Juárez. México 1993. p. 85.

## TITULO 2

### **EMPLEO Y SALARIOS DE LA MUJER OBRERA EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION MEXICANA (IME).**

#### ENTORNO DEL EMPLEO EN LAS MAQUILADORAS

Debido al rápido crecimiento de las poblaciones económicamente activa (3.5), el gobierno ve la creación de empleo como un objetivo importante de política económica, pues las personas que se incorporarán a la población económicamente activa en los próximos 15 años ya han nacido. Es en el aspecto de empleo, precisamente, en el que la industria maquiladora se ha caracterizado más. El dinamismo en la generación de empleos, que ocurre durante los últimos 10 años es considerable, con un incremento promedio anual de 13% superando, con mucho, el estimado para la economía nacional que se calculaba en un 2%. De igual manera, la fuerza de trabajo en la maquiladora representa hoy en día más del 11% del empleo total del sector industrial en México.

Aunque a nivel nacional la mano directamente ocupada por las maquiladoras tiene un peso específico limitado, en la frontera norte su participación es de mayor importancia ya que ocupa el 15% de la población económicamente activa de esa zona.

Debido a la importancia de la contratación femenina resulta interesante plantear su situación en tres cuestiones básicas: a) las condiciones de trabajo que ofrecen las maquilas, b) los sueldos y salarios que pagan y, c) las perspectivas de progreso en esta industria.

Un buen número de factores sociales y económicos se interrelacionan en la creciente presencia de la mujer en la maquila. El más sencillo consiste en que cuando se presenta la oportunidad las mujeres no dejan de tomar un empleo, si se les ofrece. O bien, que la tareas implícitas en la industria se apegan al concepto de "domesticidad", por lo que reclutan las habilidades que se ajustan al término y que se encuentran en la mujer; or ejemplo el ensamble de prendas de vestir y otros productos confeccionados con textiles. Otro factor moderno y relacionado con la ocupación masiva de la mujer en la maquiladora es el cambio ocurrido en la naturaleza del trabajo. Hoy en día, consisten en sentarse ante consolas de computadoras o máquinas tecnificadas qu requieren la supervisión de procesos productivos más que de fuerza física.

Desde un punto de vista teórico-económico, la razón es la existencia de un mercado de trabajo imperfecto, s decir, abundante en mano de obra a un precio relativamente barato. Loas argumentos detrás de la teoría demuestran por qué, bajo tales condiciones, la cantidad de insumos de mano de obra favorece la contratación femenina en la industria maquiladora.

De ahí, el predominio de las mujeres resulta de desplazar a los hombres en el sentido de pasar, para una tarea dada, de sustitutos perfectos a otros que, en forma relativa, son baratos a pesar que ambos se encuentran en abundancia.

La diferencia en productividad que refleja la demanda de mano de obra más intensamente empleada es suficientemente apreciada porque altera los costos totales. Los sueldos y los salarios constituyen un porcentaje importante de los costos totales, así que si este componente es más bajo cuando se contratan mujeres en lugar de hombres, tal situación contribuye a realizar la sustitución en la contratación, abaratando el proceso productivo de la empresa. Una consecuencia directa de lo descrito es que un aumento en el nivel de empleo de uno de los recursos sustituidos disminuirá la demanda del otro.

Los sueldos y salarios son un costo. Ahora bien, en cuanto a la industria de maquila estos representan para los obreros una proporción promedio de 30% en relación al valor agregado que se genera, mientras que los pagados a técnicos y empleados y lo erogado por prestaciones sociales representa un 25%. Sin embargo, el ritmo de crecimiento de la erogación entre ambos grupos demuestra una dinámica desfavorable a los contratados como obreros.

Tomando en cuenta todos los niveles de remuneración salarial, las mujeres obreras obtienen el 36% del total salarial y los obreros el 15%. Pero si tomamos en cuenta sólo los salarios pagados a las (os) obreras (os), el 71% lo obtiene la mujer y el 29% el hombre (1981).

Si bien existen muchas otras características en el mercado de trabajo se reducen los precios de la mano de obra, aparte de su abundancia (calidad de mano de obra por ejemplo), la característica en esta industria es la preponderancia del empleo femenino. De esta manera, resulta fácil deducir que las prácticas de fijación de precio el empleo se basan en tal condición.

Pero sustituir o desplazar al hombre en el mercado laboral tiene un costo. Conforme las ocupaciones de abren a las mujeres, se difunde la impresión de que los empleos no son tan difíciles o que requieren menos grado de especialización. Estudios realizados en el mercado de Monterrey revelan que, a medida que las mujeres incursionan en un campo, los ingresos en este tienden a disminuir para ellas y también para los hombres que ahí permanecen.

En el sector servicios, por ejemplo, donde se presupone que existe la mayor cantidad de mujeres trabajando, el diferencial de ingreso hombre-mujer resulta no significativo. Y se destaca que este sector apenas supera el salario mediano otorgado por todo el mercado,; la estimación promedio, por su parte, se encuentra por debajo de la general.

También la mujer se concentra en limitadas ocupaciones. El 68% de ellas son oficinistas, vendedoras, comerciantes y prestan servicios personales varios. Estas ocupaciones pagan bajos salarios que señalan la poca fortuna de la mujer al trasladar su participación laboral hacia un sector de retribución monetaria aparentemente adecuada. Ya sea el sector o la ocupación donde se encuentre predominantemente el sexo femenino, los diferenciales de ingreso observados entre hombres y mujeres se han asociado con diferencias de educación y experiencia, siendo esta última la variable relevante para tal condición.

Por tal razón, adquiere importancia la menor vida activa de la mujer cuyo ciclo comienza en las edades de 12 a 19 años, tiene su cúspide hacia los 20 y 24 años y

declina posteriormente. Esta razón es un buen argumento para limitar sus oportunidades de trabajo y no arriesgar inversión en adiestrarla y capacitarla, sobre todo si se requiere tiempo y dinero, pues si abandonar un empleo es un suceso regular para ella, su contratación conlleva una dosis alta de incertidumbre. Tampoco es sujeto ideal para promociones hacia puestos de jefatura y toma de decisiones. Para un demandante de trabajo económicamente racional es fácil decidir entre un hombre y una mujer, con igual educación y/o experiencia, si al otorgar un empleo nadie le asegura recuperar esa inversión.

Las ideas descritas en su contexto general son premisa para asegurar que, contrariamente a lo que la evidencia muestra, condicionan la contratación y pago del recurso femenino para todo el mercado de trabajo; al mismo tiempo constituyen para la Industria Maquiladora, en particular, determinantes que convierten a la mujer en sujeto ideal al otorgar empleo.

De ahí la importancia que adquiere esta característica del mercado de trabajo (mano de obra abundante y barata): El costo medio la mano de obra mexicana se calculaba en 65 centavos de dólar por hora. Al ocupar mujeres esto se reduce aún más (de 20% a 30% menos) lo que coloca al país en situación inmejorable en relación con otros centros maquiladores del mundo.

La perspectiva de esta variable indica que la actividad maquiladora se hace económica para los empresarios, así que su establecimiento debe contemplar en el empleo femenino una condición facilitadora que lo hace atractivo, tanto por su precio como por el acceso a este insumo, ayudando a disminuir costos y ampliar la tasa de utilidad en la producción y comercialización de sus productos.

También el factor normativo del salario mínimo se convierte en un instrumento facilitador de la Industria de Maquila. Recordemos que los aumentos en esta materia han sido prudentes en cuantía y periodicidad.

Por lo que se refiere a la relación entre remuneraciones per-cápita y empleo, se obtiene una asociación positiva de 90% para la mujer y 95% para el hombre. Es decir que entre mayores sean las remuneraciones, más se motiva la oferta de mano de obra y el incentivo, según estos cálculos, está favoreciendo la contratación masculina en el corto plazo.

Debido al desempleo y crisis económica por la que atraviesa el país, la mano de obra masculina y la femenina se vuelven competidoras entre sí, ambas buscan un trabajo a cualquier precio y la industria maquiladora se convierte en la actividad hacia la que se canalizan los esfuerzos de contratación para estos grupos. La industrialización basada en la maquila es del todo inquietante en lo que se refiere al empleo. Respecto a un nivel dado de producción, hasta donde es posible la sustitución trabajo/capital?. Esta inquietud es válida tomando en cuenta la variedad de empresas maquiladoras potencialmente viables a instalar.

En México, esas actividades están concentradas en la producción de aparatos eléctricos y electrónicos (26.4% del valor añadido), productos textiles y juguetes (22.2% del valor añadido) y ensamble de partes y componentes automotores.

La industria maquiladora establecida ( y la potencialmente viable) se evalúa más como de utilidad social que económica.

El uso de tecnologías antiguas en comparación con las modernas, ofrece posibilidades para la incorporación de abundante mano de obra barata, bajo el supuesto de que ambas sirven para el mismo producto. La diferencia del monto que alcanzarían los salarios pagados entre una y otra daría un índice de ponderación social. Su construcción es del todo recomendable para un análisis evaluatorio del establecimiento de la industria maquiladora.

Ahora bien, la era actual se caracteriza por la dinámica de los descubrimientos, el avance y el progreso de la ciencia y las innovaciones electrónicas y computacionales, lo que lleva como fin la eficiencia y alta productividad de la combinación de recursos naturales, tecnológicos y de trabajo.

Lo expuesto pone de manifiesto el riesgo de establecer maquiladoras cuyo objetivo está más que nada, orientado en función del aspecto social del empleo lo que no significa que no sea importante sino que debe estar en concordancia con la viabilidad comercial y económica de los tipos de actividad de maquila que se fomenten, pues se debe tomar en cuenta la característica exportadora que debe tener al enfrenta a un mercado mundial altamente competitivo, al mismo tiempo que México no quede rezagado en el aspecto técnico-científico.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> García Espinoza, Arturo. Primera Reunión Anual sobre Estudios Fronterizos. "Maquiladoras". Anuies. Universidad Autónoma de Nuevo León. México 1987. p.p. 127-133.

## ROTACION DE PERSONAL: MUJERES Y CONDICIONES DE VIDA.

Uno de los fenómenos que en los últimos años se ha convertido en una preocupación para quienes dirigen la industria maquiladora en la región fronteriza es el alto grado de rotación de su personal. Es así donde las tasas de rotación reportadas por las empresas sobrepasan el 100% anual. Los problemas que ello conlleva pueden ser visualizados desde diversas perspectivas: de la empresa, de la productividad de la región y del mercado de trabajo. Hasta hoy ha habido diversos intentos por explicar la rotación de personal, pero al no existir información sistematizada que permita demostrarla, se ah dificultado su estudio.

Desde la visión de los empresarios de la maquiladora y de algunos estudiosos de dicho fenómeno, las principales causas de la rotación están dadas por dos situaciones fundamentales: 1) Por el hecho de que el perfil de los trabajadores sigue estando marcado por la participación mayoritaria de mujeres jóvenes solteras, con un ciclo corto de participación en el mercado laboral por su posición en el hogar, aún cuando muchas de ellas más tarde se reincorporan a la actividad económica. 2) Por la insuficiente y deficiente infraestructura de las ciudades fronterizas (donde se localiza la mayor parte de esta industria), que propicia la inestabilidad en el empleo, toda vez que los trabajadores de la maquiladora se enfrentan con diversos problemas para acceder a vivienda, servicios públicos y transporte público adecuado.

Se debe analizar si la insuficiencia en la dotación de servicios urbanos, la falta de vivienda, la mala calidad de la misma, etc. muestran una relación directa con la rotación. De tal forma que la inestabilidad de la mujer trabajadora en la maquiladora se asocia definitivamente con condiciones de vida deficientes (vivienda, servicios, transporte) en comparación con la mujer que cuenta con mayor estabilidad en el empleo.

Para la empresa, los problemas causados por la excesiva rotación elevan los costos de reemplazo a través del reclutamiento, selección y contratación de nuevo personal, además de los costos en que incurre para dar el aprendizaje requerido por el nuevo asalariado, con objeto de que alcance el mismo nivel de productividad que el resto de los trabajadores. Para quienes trabajan, la rotación también tiene un costo: la inestabilidad en el empleo. Algunas de las estrategias seguidas por diferentes empresas para disminuir las tasas de rotación van desde elevar ligeramente las compensaciones sobre el salario a través de bonos, premios a la puntualidad, reconocimientos, etc. hasta el financiamiento de vivienda en algunos casos; no obstante, el problema ocupacional continúa. Por ejemplo, la experiencia de los empresarios en Taiwan en su esfuerzo por reducir sus niveles de rotación, les llegaron a algunos casos a ofrecer viviendas a sus trabajadores como una forma de fomentar la estabilidad en la fuerza de trabajo. A pesar de esto, la rotación siguió manteniéndose en niveles altos, indicando que otros factores estaban participando en la decisión de los trabajadores a permanecer o dejar su trabajo, o bien que las soluciones de vivienda que se les ofrecían no eran las más adecuadas.

En el caso de la industria maquiladora en México, algunos empresarios, sin saber a ciencia cierta qué factores determinan la rotación, han buscado resolver el problema desarrollando un conjunto de programas de reclutamiento y retención de personal, diseñados para contratar trabajadores que se perfilen como estables en el trabajo, utilizando los programas centralizados de contratación y además los de incentivos de la

producción. Desafortunadamente la aplicación de estos programas no se ha traducido en una reducción sustancial de la rotación.

Recientemente, ha cobrado especial fuerza la hipótesis de que la rotación en la maquiladora es un fenómeno determinado por las condiciones del mercado laboral en la frontera norte, y que el juego de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo en la región incide directamente en la estabilidad del empleo de los trabajadores de la maquiladora. Es decir, la demanda de mano de obra crece a un ritmo mayor que su oferta.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> González, Soledad; Ruíz, Olivia; Velasco, Laura; Woo, Ofelia. "Mujeres, Migración y Maquila en la Frontera Norte". Colegio de la Frontera Norte. México 1995. p.p. 189-195.

## CONDICIONES DE EMPLEO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA.

### **Jornada de Trabajo.**

Las jornadas de trabajo en Ciudad Juárez son de 9 horas diarias durante 5 días y en general, aunque se realizan distintas actividades los trabajos son monótonos y repetitivos. Una obrera en la industria electrónica, por ejemplo, tenía que soldar 2,000 piezas de tamaño apenas visible a simple vista durante el día. La intensidad del trabajo tiene que ser dura y constante para alcanzar las cuotas de producción generalmente establecidas con base a los obreros más rápidos. La mecanización se convierte en un elemento indispensable para cubrir dichas cuotas de producción. Una obrera invidente que labora en la RCA seleccionaba cables de diferentes tamaños y los entrelazaba audazmente, llevaba 7 años en la empresa y era considerada como una de las más hábiles.

### **Capacitación y Adiestramiento.**

La capacitación en general consiste en la habilidad adquirida para realizar respectivamente una serie de movimientos simples, lo que más que capacitar se transforma en una hiper-especialización en el trabajo y un aprendizaje de la disciplina en el mismo. Esta "capacitación vía maquiladoras" que adquieren las obreras no es posible de aprovecharse, porque por un lado, el periodo de duración en el empleo es corto, (3 años en promedio) y, por otro lado, existe una ausencia de industrias manufactureras capaz de absorberlas y, sobre todo, capaz de brindarles trabajos tan particulares como los que cada empresa ha alcanzado por la alta división en el trabajo.

### **Horas extras.**

Las horas extras son trabajadas con gran frecuencia y varía el tiempo de prolongación de la jornada en base a las necesidades de producción de las empresas. Normalmente más del 60% del total de las mujeres obreras en las maquiladoras trabaja horas extras, y aproximadamente el 70% de ellas, trabaja de 1 a 2 horas diarias, llegando a presentarse casos extremos, aunque esporádicos, de mujeres que doblan turnos. La generación de una mayor plusvalía absoluta por el alargamiento de la jornada de trabajo, y de una mayor plusvalía relativa por la intensidad en el mismo, es una característica en las maquiladoras. Según un estudio realizado en 1990, la plusvalía obtenida de las obreras en las maquiladoras era del orden del 120% en la Ciudad de Tijuana.

Jornadas de trabajo de larga duración y un intenso ritmo de trabajo acortan la vida productiva industrial de las trabajadoras. Según un médico y un psicólogo de la localidad, la vida productiva de las mujeres obreras termina a los 10 años de trabajo en las maquiladoras, lo que significa que mujeres entre 26 y 36 años que lograron permanecer durante 10 años en la empresa, terminan con graves problemas de salud y se encuentran incapacitadas para incorporarse nuevamente al trabajo industrial.

## Salarios.

Los salarios, como ya se ha mencionado, son un factor crucial en la reducción de costos de producción y en el abaratamiento de los productos. Existen factores endógenos<sup>8</sup> en los países subdesarrollados que convierten en un gran atractivo los salarios devengados en comparación con los de los países centrales, pero también existen factores que tienen una relación directa con el abaratamiento de la fuerza de trabajo por la utilización de mano de obra femenina.

Los factores que vuelven competitivos a los países subdesarrollados son los precios de la jornada de trabajo que en términos absolutos son varias veces menores. En la frontera norte de México el salario mínimo siempre ha representado una mínima parte del norteamericano, es decir, a pesar del incremento de los salarios mínimos en México, no se ha logrado equiparar los salarios de los dos países en ningún momento ya que en comparación con Estados Unidos, el incremento en México sólo ha sido de 9%. Esta brecha se abriría si tomáramos en consideración el costo de las prestaciones, la productividad, (el valor de la fuerza de trabajo en cada pieza producida), y de gran importancia, el valor en el intercambio de las monedas nacionales y de las diferencias absolutas del peso mexicano. La desvalorización de la fuerza de trabajo en nuestro país es un importante elemento que ha significado un abaratamiento de la fuerza de trabajo en relación con los salarios norteamericanos.

El salario real de los trabajadores de ingreso mínimo ha ido decreciendo en su capacidad de compra. Esta desvalorización de la fuerza de trabajo se manifiesta en que el salario de un trabajador -- jefe de familia-- que debería satisfacer las necesidades familiares "en el orden material, social y cultural y para proveer educación obligatoria a los hijos", ha sido repartido entre dos o tres miembros familiares, integrando con ello a la mujer y haciéndola cumplir una función importante en la reproducción económica de la vida familiar.

Los salarios significan un atractivo mayor al incorporar mujeres, ya que es menor el valor de los salarios de éstas con relación al de los varones. Aunque los salarios mínimos en México son los mismos tanto para los hombres como para las mujeres, a éstas se les ofrecen trabajos peor pagados, sin calificación y los salarios mayores se devengan en puestos ocupados por hombres.

Además, los aumentos en el salario por el ascenso en las categorías o por adquirir calificación son frecuentes para los varones y no así para las mujeres. Se encuentra que no importa el periodo de antigüedad o la calificación adquirida para poder obtener mejores salarios. El mínimo general se les paga a las obreras al entrar en la fábrica la igual que diez años después. Es menor la remuneración que se les paga a las mujeres por trabajos igualmente calificados que los que se da a los hombres, y que además, seleccionan a estas últimas para desempeñar trabajos que requieren mayor calificación, reproduciendo así, el sistema sexista de operación hombre-mujer al interior de la fábrica.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Endógeno: Que se origina por causas internas.

<sup>9</sup> Carrillo Viveros, Jorge y Hernández, Alberto. "La Mujer obrera en la Industria Maquiladora, el caso de Ciudad Juárez". Tesis Profesional. México 1982. p.p. 228-234.

## EXPLORACION EN LAS MAQUILADORAS.

Las fronteras de nuestro país siempre han sido territorio de voraces intereses políticos y económicos. El establecimiento de fábricas, en las líneas fronterizas, en las que se ensamblan productos con piezas que provienen de un país extranjero, se inició mucho antes de la firma del TLC. Las llamadas maquiladoras han traído consigo muchos problemas de carácter ambiental, social y laboral, a cambio de unos cuantos beneficios.

El poderoso juego económico que se vive actualmente a nivel mundial lleva a los empresarios a la búsqueda de mano de obra barata y de legislaciones flexibles. En este contexto en el que ha aumentado el número de maquiladoras en México. En el área donde se instalan no se cumple la Ley Federal del Trabajo, no existen sindicatos que defienden los derechos de los trabajadores; se violan no sólo sus derechos laborales, sino también sus derechos humanos.

En las maquiladoras se maneja el pago por hora, es decir, gana más el que trabaja más horas. Un espejismo con apariencia de atractivo económico. El alto precio que se paga es la salud. Se echan al olvido la jornada máxima, el pago de las horas extras y los días de descanso. Se obliga al trabajador modesto a laborar jornadas extenuantes para satisfacer sus necesidades y de su familia.

Los trabajadores de las maquiladoras, por lo general, no cuentan con el abrigo de la seguridad social. Los empleados que sufren accidentes o riesgos de trabajo cubren los gastos médicos de su propio bolsillo, lo mismo sucede con las mujeres en etapa de embarazo, si es que antes no las despiden.

No es de extrañar que este tipo de empresas no cuenten con las medidas mínimas de seguridad e higiene. La realidad es que en muchas de las maquiladoras ni siquiera se le proporciona al empleado los utensilios de protección indispensables para el desempeño de su labor. Ejemplo de esto son los niños que han nacido con malformaciones, a consecuencia de la inhalación de gases tóxicos que han tenido que soportar las madres trabajadoras.

Una trampa que usan los dueños de las maquiladoras para evitar las huelgas, si es que los trabajadores logran organizarse, es que las empresas literalmente desaparecen cuando hay problemas. Se instalan en otro lugar, abren sus puertas con un nombre diferente, son de distinta representación jurídica, contratan a nuevo personal. A los "revoltosos" que dirigieron u organizaron el movimiento los "ponen en el índice", es decir, los boletinan para que las demás maquiladoras no los admitan, por el "peligro" que representan.

Ante estas circunstancias el trabajador, ya sea hombre o mujer, se encuentran desprotegidos. Lo más doloroso es que las autoridades toleran esta situación; para atraer inversiones extranjeras en beneficio de la sociedad pasan por alto graves violaciones a la Ley y a la propia Constitución.

Las maquiladoras han obtenido jugosas ganancias como consecuencia de la crisis que sacude a la nación. Sin embargo, de esas millonarias sumas de dinero los obreros nunca han obtenido beneficio. Bajo la presión de retirar sus capitales, las grandes compañías chantajejan a los trabajadores y al país; amenazan con emigrar a otros lugares

con menores costos salariales y sin problemas de sindicatos. Tanto los obreros como las obreras sin organización, sin educación y con hambre, se ven obligados a aceptar inhumanas condiciones de trabajo.

Debemos tener cuidado. Son vidas humanas, cuerpos y corazones que se agotan y se marchitan; son almas las que están diluyendo en esas maquiladoras a cambio de una inversión que no da frutos para provecho del pueblo de México. No se desarrolla el sector productivo nacional porque las maquiladoras traen la mayor parte de los elementos que emplean de otros países. De las pocas ventajas que representa para nuestro país el establecimiento de esta industria, es que se trata de una fuente inagotable de empleo; de un trabajo inhumano, precario y de consecuencias nefastas para la salud del empleado, pero a fin de cuentas trabajo.

La mayoría de los trabajadores admite esta situación porque ahora gana algo que no tenía. Pero no debemos ser conformistas. La lucha por los derechos mínimos de los trabajadores ha costado muchas vidas, muchas lágrimas. Hoy no podemos hacer a un lado la historia del movimiento de los trabajadores. Las autoridades tienen la obligación de hacer respetar las leyes y la Constitución. Es deber de los sindicatos organizar a los trabajadores para el mejoramiento y defensa de sus derechos.

El hombre y la Mujer obreros no son un costo de producción que hay que reducir para que el producto sea competitivo. Son los hombres y las mujeres quienes por igual, con su creatividad le da valor y sentido al trabajo.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Dávalos José. "Explotación en las Maquiladoras". Artículo publicado en el periódico EL UNIVERSAL el día 27 de diciembre de 1997. p. 6. Primera sección.

### TITULO 3

## **MUJERES EN LA FRONTERA NORTE: SU PRESENCIA EN LA MIGRACION Y EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA.**

### MUJER Y TRABAJO.

La política neoliberal y la crisis económica han transformado el papel de la mujer en la sociedad mexicana en cuando menos tres áreas: 1) el mercado de trabajo, 2) la vida cotidiana, 3) la participación política.

Respecto la primer punto, son dos los cambios sobresalientes: el crecimiento del número de mujeres ocupadas en el sector informal y el aumento de la población económicamente activa femenina (PEAF). A lo anterior se agrega que de 1970 a 1990 se ha llevado a cabo una mejora de su nivel educativo, al ser mayor el número de ellas que saben leer y escribir.

El crecimiento de la PEAF es un fenómeno real del desarrollo capitalista; lo que llama la atención es que en una etapa de crisis aumente más que la PEA masculina (PEAM) y que la total. Ello indica que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo para aumentar los ingresos familiares.

Las cifras sobre el crecimiento de la PEAF difieren de una fuente a otra. Según los censos, la tasa de participación femenina va de 17.6% en 1970 a 19.6% en 1990. Si se consulta la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares el aumento de dicha participación sube de 17.6% en 1970 a 29.4% en 1992 y a 37% en 1994. Otras autoras que han estudiado el empleo señalan que la participación femenina se duplicó de 1970 a 1987. En especial la de las mujeres de 20 a 44 años aumentó a 62% de 1976 a 1987.

Si como los datos anteriores nos muestran que el empleo femenino creció, habría que preguntarse ¿qué actividades son las receptoras de la mano de obra femenina? y ¿en que condiciones se incorporó la mujer al trabajo?.

El crecimiento del sector de servicios es parte de un proceso económico mundial que sin embargo presenta diferencias entre países desarrollados y subdesarrollados. En los primeros el desarrollo del sector obedece a una alta tecnificación de la industria y el surgimiento de nuevas actividades de servicios, como la telemática, la informática, el sistema financiero y las telecomunicaciones.

En los países subdesarrollados el crecimiento del sector se debe a dos fenómenos. Uno es la mayor urbanización, que exige más y mejores servicios para la población y la actividad productiva. En esta área se ubican los trabajadores asalariados que se encuentran en la economía formal. El otro es producto de las políticas de ajuste llevadas a cabo por el gobierno mexicano, para controlar la inflación a costa de un retroceso en la actividad económica y la baja de los salarios reales y que se manifiestan en el cierre de empresas y la agudización de la pobreza.

Asimismo, la apertura comercial, al destruir casi la mitad de la planta productiva del país ha lanzado a la calle a miles de trabajadores cerrando las posibilidades de trabajo en la economía formal. El agente ha encontrado la manera de sobrevivir ocupándose en el sector informal, lo que significa bajos ingresos, ausencia de prestaciones sociales y jornadas extenuantes.

Se calcula que más de la mitad de la PEA de América Latina se ubica en el sector informal: en Perú absorbe al 75% de las mujeres que trabajan en México al 30 o 40%.

En el país la estrategia de crecimiento económico se basó en la atracción del capital extranjero por medio de la bolsa y en la venta de bonos del Estado (tesobonos, cetes, etc.). En otras palabras, se privilegió al capital especulativo, que por sus características, poco contribuye a la creación masiva de empleos y empobrece a la población.

### **El empleo femenino en el sector formal.**

En los estudios que abordan el mercado de trabajo femenino se señala que el número de mujeres que laboran en la industria ha crecido, en particular en la maquiladora, aunque en los últimos años se ha presentado una tendencia a la masculinización de la fuerza de trabajo en esta rama. El crecimiento de la ocupación en las maquiladoras es parte de la globalización que atrae capitales extranjeros ofreciendo mano de obra barata, mayoritariamente femenina, porque es la más barata entre las baratas, además la que se adecua de mejor manera a la llamada "flexibilidad laboral". No es de extrañar que la mayoría de las mujeres de las maquiladoras sean jóvenes.

Tres son los factores que hacen atractiva para el capital extranjero la mano de obra femenina: 1) su fácil control 2) su capacidad para manejar objetos pequeños, y 3) su mayor flexibilidad laboral en la contratación.

El crecimiento del trabajo asalariado de las mujeres también se explica por la feminización que están teniendo algunas actividades económicas, entre las que destacan la educación, el sector salud y el comercio.

Como en las nuevas políticas de ajuste estos sectores no son prioritarios, los salarios se han deteriorado y los hombres abandonan este tipo de ocupaciones. Las mujeres se quedan en ellas con salarios bajos, mayores exigencias y cambios en las relaciones de trabajo. El ejemplo más claro es el de las maestras de educación básica, media y superior. De ahí que se presente una tendencia a la feminización de las actividades mal pagadas.

El fortalecimiento de la banca, el sistema financiero y los seguros permitió que la participación femenina se incrementara en cerca de 40% en 1990.

Otro fenómeno que se presenta en el empleo femenino es el aumento de trabajo de tiempo parcial; las mujeres trabajan más horas que los hombres en todos los rangos inferiores a las 40 horas, con una diferencia más acentuada en el de 25 a 40 horas. La mujer prefiere trabajar menos horas porque debe atender las actividades relacionadas con la reproducción.

Esta mayor incorporación de la mujer en el trabajo ¿le ha sido favorable?. Esta mayor participación se restringe sólo a algunas actividades y ciertas categorías. El camino

para que la mujer penetre a todas las áreas del mundo laboral apenas empieza a recorrerse. La segregación salarial, la discriminación de género, el predominio de los patrones culturales en la elección de las profesiones, el trabajo doméstico, etc. son factores sociales que necesitan ser removidos.

Además de responder a situaciones comunes a los dos sexos (escolaridad y especialización) la mano de obra femenina depende de factores como, el estado civil y la fecundidad, que condicionan su participación en el mercado de trabajo.

En el sector formal se incluyen las mujeres y hombres que trabajan como asalariados (os), pero con las crisis y las políticas de ajuste este trabajo se ha estancado; en 1980.1988 de cada 100 empleo creados, 31 eran no asalariados, relación que aumentó con los despidos y la baja actividad económica.

#### DISTRIBUCION DE LA POBLACION OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONOMICA, SEGUN SEXO, 1997.

Sector de actividad económica	Total	Mujeres	Hombres
<i>Población ocupada</i>	100.00	100.00	100.00
Actividades Agropecuarias	26.93	11.12	33.94
Actividades extractivas	0.52	0.06	0.73
Industrias de transformación	15.47	16.91	14.82
Construcción	5.72	0.63	7.98
Electricidad	0.30	0.12	0.38
Comercio	17.11	25.42	13.42
Servicios	29.36	41.38	24.03
Administración Pública y Defensa	3.91	4.17	3.79
Trabajador en Estados Unidos	0.63	0.16	0.84
No especificado	0.05	0.03	0.06

Fuente: Datos de la Encuesta Nacional de Empleos, 1997.

## **El sector informal.**

El crecimiento de la ocupación en el sector informal es muy lato; según algunas fuentes de actualidad acoge a más personas que el formal "... en 1988 la población económicamente activa PEA fue de 22 066 000 personas: 13.5 millones en el sector formal y 8.5 millones en el informal... actualmente la PEA asciende a 36 750 000 personas, de las cuales 21 500 000 se agrupan en el sector informal y 15 250 000 en el sector formal. De estas cifras del sector informal, cerca de 40% corresponde a mujeres. Ocuparse en este sector implica sobrevivir a base del auto-empleo, sobre todo como vendedora ambulante y en pequeños establecimientos. En 1990 por ejemplo del total de trabajadores ocupados en el comercio al por menor, 34.4% eran mujeres, y su participación en los negocios del sector informal ascendió a 35.5 %.

Además del comercio al por menor, el sector informal incluye otros servicios, como: limpieza, aseo, atención personal, mantenimiento y reparación. En la industria se da la confección y la maquila de ropa, calzado, muebles, artesanías, etc. Es el llamado trabajo a domicilio, el cual es fomentado por las empresas para evadir una serie de costos de operación. Algunas empresas transnacionales operan con sub-contrato a domicilio y talleres artesanales que se mueven en la economía informal.

El trabajo a domicilio se ajusta a las condiciones sociales de la mujer, pues durante su jornada de trabajo puede cuidar hijos, cocinar y limpiar la casa. El hogar se convierte en una extensión de la fábrica.

La incorporación de las mujeres al sector informal agudiza los problemas cotidianos de la maternidad, exacerba las condiciones negativas de salud, educación, ingreso y poder. Además lleva a cambios en las relaciones familiares, en especial el aprovechamiento de la mano de obra de niños y ancianos. La familia se recompone para sobrevivir en la crisis.

Por otra parte no existe una delimitación entre el trabajo formal y el informal. Muchas mujeres y hombres trabajan en empresas establecidas legalmente y carecen de prestaciones; incluso de Seguro Social. Además la inestabilidad en el empleo provoca que las mujeres alternen su permanencia en uno y otro sector.

En otras ocasiones las mujeres han tenido que trabajar porque son cabeza de familia; de 12 a 14 % de las unidades domésticas tienen jefatura femenina, lo cual implica un doble esfuerzo. También lleva a la necesidad de establecer redes horizontales de apoyo para garantizar la reproducción de la vida cotidiana.

Otra estrategia de sobrevivencia es obtener bienes y servicios no monetarios para aumentar los ingresos familiares.

Una gran parte de las mujeres que trabajan en el sector informal tienen un bajo nivel de escolaridad (primaria incompleta), mientras que las trabajadoras con educación media han visto disminuir su importancia. Naturalmente todas estas tendencias varían cuando se incorporan la edad, el número de hijos, el grupo social, etc.

Las estrategias de sobrevivencia familiar han sido un amortiguador de la crisis. Señalaremos algunas de las más importantes:

1. Aumento de los miembros de la familia que trabajan.
2. Incremento de los hogares llamados "extensos", o sea, donde además de la familia nuclear, viven otros parientes. En esta crisis no cabe el eslogan de que la familia pequeña vive mejor, sino al contrario.
3. Cambio del perfil de las trabajadoras, aumento de la incorporación al trabajo de las mujeres casadas y con hijos.
4. Modificación de los patrones de consumo.
5. Sacrificio de los intereses individuales por los colectivos de la familia.
6. Menor contratación de algunos servicios, como plomería, carpintería, etc., pues algún pariente de la familia lo realiza.
7. Incremento de la violencia intra-familiar.
8. La unión familiar como mecanismo de sobrevivencia.

De lo hasta aquí expuesto puede señalarse que la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha traído las siguientes consecuencias:

- Ninguna mejoría en su nivel de vida; antes bien, se ha duplicado su trabajo fuera y dentro del hogar.
- Incremento de la violencia y los conflictos intra-familiares.
- Multiplicación de la lucha de la mujeres por servicios que antes daba el Estado.
- El trabajo doméstico adquiere una especial relevancia en las condiciones de reproducción social.
- Intensificación del trabajo.
- Tendencia a la euto-explotación y a la compulsión por el trabajo.
- Incorporación de las mujeres a organizaciones sociales para demandar servicios y bienes necesarios. Lucha por la vivienda, agua, luz etc.
- La segregación salarial disminuye en los estratos de bajos ingresos y aumenta en los de altos.

## MUJER EN LA FRONTERA NORTE

En las tres últimas décadas se han ido acumulando conocimientos sobre múltiples temáticas que resaltan la presencia de las mujeres en diversos ámbitos de la frontera México-Estados Unidos. Enfocadas en un principio desde el punto de vista "fronterizo" y no desde el de "género", las investigaciones sobre la presencia femenina se han centrado en los temas privilegiados por estudios fronterizos en general: la migración y la industria maquiladora.

La atención puesta en Tijuana y Ciudad Juárez no es casual. Por una parte, son dos de las ciudades más grandes de la frontera y del país; y por otra, se puede decir que los fenómenos estudiados en esta parte del trabajo se han desarrollado plenamente en ambas ciudades.

Hablar de Tijuana y Ciudad Juárez como puntos urbanos de la frontera norteña mexicana implica tener presentes los rasgos singulares de sus pares urbanos del lado estadounidense: San Diego y El Paso, con los cuales históricamente han tenido una intensa interacción.

Tijuana y San Diego constituyen las dos ciudades con mayor crecimiento urbano en el contexto fronterizo nacional, en sus respectivos países. Hasta 1990 Tijuana contaba con una población cercana a los 800 000 habitantes mientras que San Diego tenía 2.5 millones, de los cuales cerca del 16% eran de origen mexicano. Mientras la economía de Tijuana se basa en el comercio, la industria y en particular el turismo, San Diego sienta su economía en el sector de servicios.

Ciudad Juárez tiene la población ligeramente mayor que la de Tijuana. En ella se asienta el mayor número de plantas maquiladoras de México. Su interacción fronteriza la establece con EL Paso, ciudad estadounidense con una población tres veces mayor que Ciudad Juárez, de la cual 66% es de origen mexicano.

Desafortunadamente no se cuenta con suficiente información de estos dos pares de ciudades fronterizas que permita comparar en forma sistemática aspectos centrales para definir la presencia femenina, tales como composición por sexo, edad, etnia y participación en la fuerza de trabajo, por lo que se presenta información sobre Tijuana y Ciudad Juárez, sin hacer referencia a su contraparte del otro lado de la frontera.

En relación con la composición por sexo, de especial importancia por el papel que tiene la formación de parejas, existe información que indica que entre 1950 y 1987, ciudades como Tijuana y Ciudad Juárez presentaron índices más bajos de población masculina que los de la República mexicana en su conjunto. Este desequilibrio numérico entre hombres y mujeres ha sido explicado por la composición de las corrientes migratorias hacia la frontera norte de México y el sur de Estados Unidos. En efecto, las mujeres predominan en la corrientes migratorias que se dirigen hacia centros urbanos con maquiladoras, como Ciudad Juárez y Matamoros, mientras que hay una tendencia importante a la emigración masculina hacia Estados Unidos en los municipios fronterizos.

La importancia del desbalance demográfico radica en sus consecuencias sociales. En ciudades donde existe un mayor número de mujeres que de hombres, cabe preguntarse qué sucede con la valoración que cada sexo tiene del otro y cuál es el papel de las mujeres frente de sus hogares cuando los maridos están ausentes. Y también es

pertinente meditar acerca de las consecuencias de este desequilibrio demográfico desde el punto de vista de la organización social, del prestigio, donde lo masculino posee una alta valoración social, que podría aumentar con su relativa "escasez".

La diferencia entre los sexos es evidente en lo que se refiere a los ingresos: en Tijuana y Ciudad Juárez las mujeres perciben poco más de la mitad de ingresos que los hombres. La explicación de las diferencias salariales, en un contexto en el que las edades y escolaridad de trabajadores y trabajadoras son semejantes, nos remite a la construcción simbólica del género en las condiciones de trabajo. Es evidente que mujeres y hombres tienen diferentes posiciones y condiciones de trabajo, debido a que en la esfera productiva lo masculino es más valorado, dentro de un sistema de jerarquización por géneros.

Las condiciones de vida y de participación de las mujeres en estas dos ciudades fronterizas se enmarcan en un contexto de alta interacción económica, social y cultural con sus respectivas ciudades gemelas del lado estadounidense.

## MUJERES Y MIGRACION.

La historia de la población de la frontera norte de México, en especial de Tijuana y Ciudad Juárez, ha estado ligada a la de la migración de millones de mexicanos hacia Estados Unidos. Sin embargo, en la definición del perfil de ambas ciudades, la migración ha tenido un papel diferencial. Mientras Tijuana se caracteriza por la migración indocumentada procedente del centro y sur del país, en Ciudad Juárez se puede observar un movimiento más local, llamado "transmigración" en los estudios regionales.

El estudio de la participación femenina en la corrientes migratorias en estas ciudades, al igual que el de la migración masculina, enfrenta la complicada coincidencia de múltiples corrientes migratorias que convergen en el espacio fronterizo: migraciones internas, internacionales y transmigraciones, temporales y permanentes, documentadas e indocumentadas.

El porcentaje de mujeres que participa en la corriente de migrantes indocumentados varía según la fuente que se consulte, entre 9% y 23%. Esta mayor participación de hombres en la corriente migratoria ha sido cuestionada por algunos estudios, que, por un lado, alegan la subvaloración de la participación femenina en la corriente migratoria indocumentada, y por otro, critican la visión de que la importancia de la migración femenina se puede medir únicamente en términos de su significado numérico.

Siempre han existido discrepancias entre la cantidad de mujeres que participan en los flujos migrantes, y su presencia numérica dentro de las llamadas poblaciones residentes de los Estados Unidos. Esta aparente contradicción puede obedecer a un comportamiento migratorio específico de las mujeres que no ha sido claramente estudiado, y que se vincularía al hecho de que en la vida cotidiana la movilidad de la mujer es menor que la del hombre y por ello su orientación es más local.

### **Mujeres Migrantes y Hogares.**

Al definir el hogar como un espacio donde se gestan los arreglos de la producción social, se hace visible toda la serie de labores femeninas que se realizan en el espacio doméstico y también los mecanismos que funcionan en la vida íntima de la población para la reproducción de los papeles de género. La migración femenina es vista como una estrategia de sobrevivencia protagonizada por los hogares.

¿Cómo afecta la constitución del espacio fronterizo a las estrategias familiares de vida y la condición de género, en especial de las mujeres? Lo que significa el tiempo histórico, familiar y personal, el ciclo de vida se convierte en una categoría útil, que la autora utiliza para observar los "recursos" con los que se cuenta para la sobrevivencia. El contexto espacial donde se generan las visitas como estrategia de reproducción la obliga a observar la clase, la etnia y el género como dimensiones centrales en la definición de los "recursos" de esas mujeres.

La dirección de la movilidad territorial se diferencia según el sexo de los integrantes del hogar. Es decir, mientras los hombres que radican en hogares de Tijuana tienen una interacción más frecuente de carácter laboral con Estados Unidos, las mujeres que viven en hogares dentro del territorio estadounidense viajan con mayor frecuencia que los hombres hacia territorio mexicano, por motivos de tipo afectivo-familiar.

## Mujeres migrantes y trabajo.

Existe un gran número de estudios que abordan la migración femenina en su vinculación con los mercados regionales de trabajo característicos de la frontera norte de México, como es el caso de la industria maquiladora, o bien con un cambiante mercado de trabajo estadounidense, en especial de servicios como el trabajo doméstico, donde encuentran empleo las mujeres que residen en la franja fronteriza del lado mexicano o bien las migrantes indocumentadas que llegan de otros lugares de México.

En relación con las maquiladoras, se ha resaltado que las mujeres proceden de estados nortños como Sinaloa y Sonora, que tienen escolaridad superior a la primaria, y son jóvenes. Estos estudios hacen patente el efecto orientador que ha tenido la industria maquiladora regional sobre las corrientes migratorias de mujeres sobre todo a lugares como Ciudad Juárez. Es menor en cambio, el número de investigaciones sobre la participación de las mujeres en las corrientes migratorias vinculadas a los mercados agrícolas de trabajo que existen en la región.

Al estudiar la participación femenina en la migración internacional entre México y Estados Unidos, se encuentra que es diferente los que llama "movilidad transfronteriza", que se ha definido como "transmigración" que se defino como los movimientos espaciales que se originan en la misma región fronteriza y que se definen por la residencia en el lado mexicano y el trabajo en el lado estadounidense, ya sea en forma documentada o indocumentada.

Con base en criterios tales como la periodicidad de su movilidad, su lugar de residencia, la posesión de documentos para trabajar y su vinculación con el mercado laboral estadounidense, se lleva a diferenciar la migración femenina que existe en Tijuana, de la que se registra en Ciudad Juárez. Así, mientras las mujeres que cruzan por la ciudad de Tijuana parecen responder al patrón clásico de migración interna-internacional procedente de zonas tradicionalmente expulsoras, las que cruzan por Ciudad Juárez representan una corriente migratoria diferenciada, lo que en este contexto se llama "movilidad transfronteriza". Una gran mayoría de las mujeres Juarenses cruzan periódicamente para incorporarse al mercado de trabajo estadounidense, específicamente al servicio doméstico.

Estudios realizados en territorio estadounidense muestran la convergencia de estas corrientes transmigratorias o "transfronterizas", con las migratorias que provienen de municipios nortños no fronterizos, del centro y sur de México, de igual manera muestran que aproximadamente tres cuartas partes de las mujeres que constituyeron la muestra de estudio tienen como lugar de origen los estados de Baja California, Chihuahua o Coahuila, mientras que el 29% procedía de Jalisco, Michoacán y Zacatecas.

Las interacciones entre habitantes de ambos lados de la frontera se llaman transmigración o movilidad transfronteriza. Existe una presión que los mercados de trabajo ejercen para definir los ritmos de los desplazamientos y la selectividad de la mano de obra femenina fronteriza o no fronteriza. Estas presiones de conjugan con factores propios de ámbito doméstico: el ciclo vital y las relaciones familiares. La participación de las mujeres en la industria maquiladora, poniendo énfasis en el núcleo conflictivo más fuerte que caracteriza este volumen en su conjunto: la relación entre el

trabajo que implican las tareas ligadas a la reproducción, y el trabajo para obtener ingresos, a lo largo de la vida de las mujeres.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> González, Soledad. Ob. Cit. p.p. 13-24.

## PROBLEMATICA DE LA MUJER OBRERA.

Las obreras de las maquiladoras, como toda mujer trabajadora, se ven sujetas a una doble jornada de trabajo. Esta característica hace que su problemática, comparada con la del obrero, sea más compleja. La trabajadora, además de ser explotada como obrera, es oprimida como mujer puesto que:

“la explotación tiene que ver con la realidad económica de las relaciones capitalistas de clase para hombres y mujeres, mientras que la opresión se refiere a la mujer y a las minorías definidas dentro de las relaciones patriarcales, raciales y capitalistas. La explotación es lo que sucede a los obreros hombres o mujeres en la fuerza de trabajo; la opresión de la mujer se debe a su explotación como trabajadora asalariada y también procede de aquellas relaciones que determinan su existencia dentro de la jerarquía patriarcal sexual: en tanto que madre trabajadora doméstica y consumidora. La opresión racial la sitúa dentro de la división racista de la sociedad al lado de su explotación, pero refleja una realidad más compleja. El poder- o su inversa: la opresión- deriva del sexo, la raza, y la clase, y esto se manifiesta a través de las dimensiones materiales como de las dimensiones ideológicas del patriarcado, el racismo y el capitalismo. La opresión refleja las relaciones jerárquicas de la división sexual y racial del trabajo y de la sociedad.”

Las relaciones patriarcales inhiben el desarrollo de la esencia humana. La concepción de la vida, mientras no se superen las relaciones patriarcales, es muy distinta entre hombres y mujeres.

La división sexual del trabajo y la sociedad determinan la actividad de la gente, sus propósitos, deseos y sueños. El patriarcado divide a los hombres de las mujeres y los coloca a cada uno de ellos en sus respectivos papeles sexuales jerarquizados, además de estructurar sus deberes en relación con el dominio específico de la familia y dentro de la economía.

El papel de la mujer dentro del sistema capitalista, es el de reproducir física y socialmente una fuerza de trabajo, labore o no fuera del hogar, es decir, producir hombres y mujeres capaces de servir como fuerza productiva. De esta manera las mujeres obreras de las maquiladoras abarcan actividades de producción, reproducción y consumo.

En todas las mujeres existe una necesidad de hablar, de decir lo que significa ser obrera, madre, pareja, migrante, mujer. En todas hay algo en común y todas han asimilado las palabras fundamentales de ser un trabajador industrial: **entre, salga, empuje, tire, apriete, jale la palanca, “puche el botón”, produzca, no fume, no platique, no se canse;** y sin embargo, jamás olvidaron las palabras “mágicas” de ser mujer: **cocine, barra, planche, cuide a sus hijos, no se siente, eduque, haga el amor, lárquese, cálese, compre.** Por todo esto las mujeres obreras de las maquiladoras sienten la necesidad de hablar.

El trabajo en las maquiladoras implica una destreza manual para la cual históricamente ha sido adiestrada la mujer y que, se supone, su sola condición femenina le confiere. La justificación del empleo de mujeres en la industria maquiladora parte de principios ideológicos, de una concepción acerca de la naturaleza de la mujer: de sus condiciones biológicas, psíquicas y, en consecuencia, sociales, que considera como un

hecho la inferioridad de la mujer en el desempeño de actividades intelectuales y políticas y su vocación para asumir tareas tediosas y repetitivas. "Las mujeres tienen cualidades naturales que las hacen excelentes para estos puestos, sus manos delicadas les permiten tener delicadeza y precisión, además, el trabajo repetitivo es más fácilmente sobrellevado por la psicología femenina". Este tipo de afirmaciones refleja la ideología que manejan las empresas; intenta convencer a las trabajadoras y a la población en general, de que se les contrata por sus características físicas, negando que esta política se debe a la escasa politización de la mujer y las ventajas que conlleva en términos productivos y laborales.

Es indudable que las características físicas de la mujer no pueden ser la explicación total del fenómeno. Existe una realidad biológica como tener manos chicas-rasgo inútil para algunas manufactureras- pero a esta realidad se le ha dado un uso ideológico. El hecho social es que las mujeres, generalmente, tienen baja escolaridad y nula experiencia laboral, lo que no les permite tener marcos de referencia sobre los derechos laborales. Las plantas maquiladoras, por su misma constitución, requieren de más trabajo vivo que muerto, de más fuerza de trabajo que medios de producción. De ahí que se requiera evitar a toda costa conflictos laborales que estropeen el proceso de valoración de la mercancía. La utilización de mano de obra femenina se ve como una garantía en términos productivos.

Es evidente que en muchos casos, el discurso empresarial ha tenido éxito y es un punto fundamental para entender la pasividad generalizada de la mujer obrera de las maquiladoras. Un efectivo y constante lavado de cerebro y las pocas alternativas, pueden hacer soportable ese ritmo monótono y aniquilador del trabajo minucioso en banda o en cadena.

Una manera de evitar conflictos es contratar mujeres jóvenes. Tradicionalmente la mujer en México no tiene una experiencia laboral consistente y, debido a su sometimiento en la sociedad, cuando se convierte en proletaria, se producen en su trabajo las relaciones de dominación de esposo-esposa, padre-hija, hermano-hermana, en relaciones patrón-obrera.

Eso la hace más vulnerable a adoptar ciertas actitudes de docilidad o obediencia,. La mujer ha vivido históricamente oprimida. En la sociedad capitalista, el hombre ha ejercido poder sobre la mujer dentro y fuera del núcleo familiar, estableciendo relaciones de subordinación económica y sexual. Existe también una concepción ideológica que se deriva del proceso histórico de la mujer y los diferentes roles y "cualidades" de que es dueña que, por supuesto, condicionan su capacidad o aptitudes para cierto tipo de trabajos. La mujer en nuestra sociedad ha crecido asimilando preceptos culturales de sumisión, abnegación, resignación y características de delicadeza, paciencia, etc., indispensables para el trabajo en la maquiladora.

Todos estos valores asignados a la mujer y transmitidos en la escuela, la familia y la sociedad en general, se reflejan en actitudes y conductas que aprovechan a las maquiladoras para lograr el máximo rendimiento en la producción.

La tarea del "quehacer", al igual que el de la fábrica, es una labor repetitiva e interminable y no implica de ninguna manera un desarrollo de la capacidad intelectual y creativa. El trabajo realizado en la fábrica y en la casa representa doble jornada de trabajo para la mujer; es un trabajo obligado a pesar de que no se le valora en términos monetarios y, a veces, ni siquiera socialmente.

Es obvio que el trabajo en la maquiladora o en cualquier otra industria, no hace la faena casera más atractiva ni libera de la responsabilidad del trabajo doméstico. También es obvio que la idea de pasarse la vida haciendo conexiones eléctricas, ensamblando, soldando o cosiendo, resulta insostenible. La mayoría de las trabajadoras rechazan de varias formas estas dos cosas, luchan contra ellas. No cabe duda de que las luchas, a nivel individual o colectivo, surgieron directamente de su cheque de pago y, aunque se detesta el tipo y las condiciones de trabajo, fue esta la primera oportunidad de tener una experiencia social independiente de madurar la visión limitada del mundo que tenían en su lugar de origen (para las migrantes) y salir del aislamiento doméstico.

Trabajar en cualquier industria muestra un aspecto positivo. En la fábrica, la mujer se socializa con los problemas que se venían como obra del destino, volviéndolos comunes a todas ellas. Aquí se comunican y trascienden el nivel de queja familiar. La actividad en la maquiladora posibilita, entender que la situación particular que se vive no es producto de la mala suerte, de la pobreza, del número de hijos o del marido borracho, sino que estos fenómenos no son sino el resultado de un todo social más amplio. Es decir, la participación de la mujer en la vida productiva la hace más sensible a la problemática social. Para muchas obreras de las maquiladoras que son migrantes y/o madres solteras, este trabajo significa la "independencia" económica. No obstante, ésta se paga con la dependencia total al cheque de pago, puesto que en muchos casos el salario de la obrera es el único sostén económico del hogar. La mayoría de las migrantes han expresado y consideran que llegar a Tijuana y trabajar en las maquiladoras ha sido un avance, dado que están libres de padre, de madre, esposo o hermano.

A partir de que la mujer trabaja fuera del hogar, con el consecuente sentimiento de independencia ha obtenido un poder sobre las decisiones que se toman en la casa. Al mantener o ayudar a mantener el hogar, en términos económicos y físicos, se tiene más derechos a decidir no sólo lo que se va hacer con el dinero sino a tener más participación en otras cuestiones que surgen en la familia y que siempre le habían correspondido al marido o jefe del hogar. En otras palabras a partir de que la mujer participa en la vida productiva se modifican los patrones de comportamiento; se modifica, de alguna manera la estructura familiar, sin estar por ello menos explotada u oprimida.

La contratación de mujeres jóvenes no ha ayudado a disminuir el problema de desempleo, a que decrezca el excedente de mano de obra como muchos empresarios han expresado; por el contrario, esta reserva de mano de obra crece cada día a causa, desde luego, del crecimiento demográfico, pero también de la inmigración de mujeres atraídas por la industria maquiladora, de la corta vida laboral que tienen las trabajadoras y de los cambios en la producción en el interior de la planta. Esta abundancia de mano de obra sin empleo, ha permitido seleccionar un sector específico de trabajadoras que logran el máximo rendimiento en la producción.

Para los empresarios es muy importante que las solicitantes no estén embarazadas, y por esa razón hacen el examen médico y todas las preguntas relacionadas con su vida sexual.

A la empresa le interesan dos cuestiones fundamentales: La productividad y la calidad. En este sentido, la mujer embarazada no va a producir lo mismo que una que no esté embarazada; la embarazada implica un gasto extra porque hay que indemnizarla durante tres meses y representa mano de obra no productiva durante ese lapso y, para

ello, "el tiempo es oro". Sin embargo con todas estas condiciones que exigen para entrar, aún cuando la política de empleo se orienta hacia la ocupación de mujeres solteras por considerarlas menos probables de quedar embarazadas, la composición va sufriendo modalidades con el tiempo de permanencia del trabajador. No hay que olvidar que el mayor porcentaje de matrimonios se realiza entre los 16 y los 25 años edad que tiene la mayoría de las trabajadoras. También hay que tomar en cuenta el gran número de madres solteras que existe trabajando en las maquiladoras.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Iglesias Prieto, Norma, "La flor más bella de la Maquiladora" Historias de vida de la mujer obrera. CEFNOMEX, México, 1985. p.p. 23- 25 y 63-75

## TITULO 4

### **CARACTERISTICAS DESCRIPTIVAS DE LAS MUJERES OBRERAS**

A continuación se presentan una visión descriptiva general de las obreras, para mostrar las variables que dominan en las maquiladoras, se examinan 16 variables:

- ◆ **EDAD:** En el momento de ser entrevistadas.
- ◆ **NIVEL DE ESCOLARIDAD:** Años de estudio concluidos a la fecha de la entrevista de trabajo; la recodificación subsiguiente de los datos llegó al empleo de tres categorías: baja (de seis años o menos), mediana (de 7 a 11 años) y alta (de 12 años o más).
- ◆ **ESTADO CIVIL:** En la fecha de la entrevista, pudiendo escoger entre las siguientes categorías: soltera, casada, divorciada, unión libre y viuda.
- ◆ **ORIGEN MIGRATORIO:** Tipo de asentamiento humano del que provenían antes de llegar al lugar donde se ubica la maquiladora, con las siguientes categorías de respuesta a escoger: ejido, pueblo, ciudad mediana, capital de estado, ciudad grande u otro.
- ◆ **TIPO DE UNIDAD MIGRATORIA:** Con quién habían emigrado a la ciudad de la maquiladora, la recodificación subsiguiente de los datos llevó al empleo de tres categorías: familia, amigos e individual.
- ◆ **EXPERIENCIA PREVIA EN LA MAQUILA:** Si habían trabajado en otra maquiladora antes de su empleo en la fecha de la entrevista.
- ◆ **Tenencia del empleo actual:** Cuántos meses había estado trabajando en el empleo actual en el momento de la entrevista; la recodificación posterior de los datos llevó al empleo de tres categorías: baja (40 meses o menos), media (41 a 80 meses) y alta (81 meses o más).
- ◆ **ESTATUTO CONTRACTUAL:** Si estaban trabajando bajo contrato en la fecha de la entrevista.
- ◆ **GRADO DE CONFORMIDAD CON CLAUSULAS ESPECIFICAS DEL CONTRATO:** Si estaban conformes con las siguientes cláusulas del contrato: salario, duración de empleo, reparto de utilidades, aguinaldo, fondo de la vivienda (INFONAVIT), Seguro Social (seguro médico y cuidado de los niños), otras prestaciones (licencia por enfermedad, préstamos, remuneraciones e incentivos) remuneraciones por inventos y/o innovaciones técnicas; las categorías de respuesta incluyen: conforme, inconforme, no sabe y no incluido en el contrato.
- ◆ **HORAS DE TRABAJO POR SEMANA:** Cuántas horas por semana trabajan en la fecha de la entrevista (incluyendo fines de semana y horas extras).
- ◆ **DURACION DEL PERIODO DE ENTRENAMIENTO:** Cantidad de días utilizados en el entrenamiento para su trabajo actual; la recodificación posterior de los datos condujo al empleo de cinco categorías: 10 días o menos, de 11 a 20 días, de 21 a 30 días, de 31 o más, y ningún día.
- ◆ **CASOS DE REDUCCION DE LA PRODUCCION:** Si alguna vez habían trabajado más lentamente o por debajo del nivel de desempeño esperado.
- ◆ **RAZONES DE LA REDUCCION DE LA PRODUCCION:** Motivo para trabajar en forma lenta o por de bajo del nivel esperado.
- ◆ **AFILIACION SINDICAL:** Si se encontraban afiliadas a algún sindicato en la fecha de la entrevista.

- ◆ PARTICIPACION EN GRUPOS INFORMALES EN EL INTERIOR DE LA FABRICA: Si eran miembros de algún grupo, además del, o que no fuera del sindicato, que tratara de organizar y defender a los obreros de la planta.
- ◆ PREFERENCIAS ORGANIZATIVAS: A qué tipo de organización preferirían pertenecer si tuvieran la oportunidad de organizar un grupo de trabajadores; las categorías de respuesta incluyen: sindicatos independientes, afiliación a sindicatos existentes, coalición de obreros independientes, organización política, grupo de ayuda mutua, organización para el desarrollo de la comunidad y organización para el bienestar social.

### Resultados descriptivos:

- \* EDAD: En base la entrevista se arrojó una edad de 22.3. Así se comprueba la afirmación de que las empresas transnacionales prefieren contratar obreras jóvenes y sin experiencia.
- \* NIVEL DE ESCOLARIDAD: Se arrojó un promedio de 8.05 años de escolaridad. Se puede notar que más del 90% de las encuestadas tenían por lo menos 6 años que corresponde al ciclo de la primaria.
- \* ESTADO CIVIL: Se encontró que: 74.3 % eran solteras, 17 % casadas, 4.9 % vivían en unión libre, 2.9 % eran viudas y 1 % eran divorciadas. De esta forma se apoya la hipótesis de que la gerencia de las plantas prefiere contratar a mujeres solteras.
- \* ORIGEN MIGRATORIO: Existe un consenso general de que la gran mayoría de los trabajadores de maquila tienen historia migratoria. El 57 % provenía de lugares distintos que el del establecimiento de la maquiladora. 39.5% provenían de pequeños pueblos, 24% provenían de ciudades tamaño mediano. Sólo el 8.5 % provenían de ciudades grandes. Otro 10.1 % era natural de ejidos y 6.2 % venían de ranchos. Cerca del 11 % provenían de diferentes capitales del país.
- \* TIPO DE UNIDAD MIGRATORIA: Resultó que 78.7 % había inmigrado con otros miembros de la familia. Un 4.7 % inmigró con amigos. y 16.5 % inmigración individual.
- \* EXPERIENCIA PREVIA EN LA MAQUILA: El 26.5 % tenían experiencia y el 73.5 no la tenían. Lo que muestra que la gerencia de la maquila prefiere contratar trabajadoras sin experiencia.
- \* ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO: El 49 % tenía menos de 41 meses de antigüedad en el empleo. El 36.4 % tenía entre 41 y 80 meses de antigüedad y solo el 14.4 % resultó tener por lo menos 81 meses o más.
- \* ESTATUTO CONTRACTUAL DEL OBRERO: El 95.5 % de los encuestados habían firmado contrato de algún tipo, mientras que sólo el 3.2 % trabajaba sin contrato.
- \* GRADO DE CONFORMIDAD CON CLAUSULAS ESPECIFICAS DEL CONTRATO: Estos niveles de conformidad son relativamente bajos: Remuneraciones por invenciones: sólo 7.2 %. Reparto de utilidades: 12.6 %. INFONAVIT: 17.9 %. Salarios y otras prestaciones: 24.7 %. Duración del empleo: 37.2 % y Seguro Social: 65 %. El nivel más alto de inconformidad se refiere al reparto de utilidades: 75.3 % y Salarios: 70 %.
- \* HORAS DE TRABAJO POR SEMANA: Resultó ser que 43.9 % de los casos reportaban una semana de trabajo de 48 horas y 44.4 % de 45 horas. Sólo 6.5 % menos de 45 horas. 25 % de los encuestados reportaron trabajar horas extras regularmente y 30.8 % de vez en cuando.

- \* DURACION DEL PERIODO DE ENTRENAMIENTO: Resultó ser que el 58.7 % de los casos recibió preparación en 10 días o menos y 17.9 % no recibió ningún entrenamiento formal. Sólo 13 % recibió entre 21 y 30 días de formación.
- \* CASOS DE REDUCCION DE LA PRODUCCION: Un extraordinario porcentaje de 61.8 % de las encuestadas reportó participar en la reducción de la producción, y un 31.8 % reportaron no haber participado, el 6.4 % dijeron no se trabajador de línea.
- \* RAZONES DE LA REDUCCION DE LA PRODUCCION: 41.7 % consideró que el motivo subyacente para reducir la producción era la inexistencia de incentivos en el salario; por otro lado el 58.3 % consideró que su motivo era la resistencia al aceleramiento del ritmo de trabajo.
- \* AFILIACION SINDICAL: Se presenta una tasa de sindicalización de 30.8 %, y un porcentaje de 69.2 % de trabajadoras que no están sindicalizadas.
- \* PARTICIPACION EN GRUPOS INFORMALES: El porcentaje de mujeres que si participan en grupos informales es de 14.8 %, y el porcentaje de mujeres que no lo hacen es de 1.8 %. Las mujeres que no supieron o no quisieron responder fue de 83.4 %.
- \* PREFERENCIAS DE ORGANIZACION: El 35.0 % consideró a las coaliciones independientes de trabajadores como la forma organizativa preferida. Los sindicatos independientes fueron la forma preferida entre 34.1 % de los casos, a éstos les seguían los grupos de ayuda mutua que es de 12.8 %, organizaciones de desarrollo comunitario: 10.1 %, organizaciones políticas: 3.4 % y sindicatos ya existentes con anterioridad: 3.4 %.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Carillo, Jorge. "Reestructuración Industrial" Maquiladoras en la Frontera México-EU. Colegio de la Frontera Norte. México 1986. p.p. 226-244.

## CONDICIONES GENERALES DE VIDA Y REPRODUCCION DE LA MUJER OBRERA.

Si bien es cierto que la reproducción de la fuerza de trabajo se concreta fuera de la planta, también lo es que las condiciones de ésta se genera en su interior. En principio, se considera que el tiempo que las obreras invierten para trasladarse de su casa a su trabajo y viceversa, constituye tiempo no pagado y representa un costo cubierto por ellas, en el traslado de su casa al trabajo requiere entre 10 y 30 minutos, y el 62.7 % de las mismas utiliza un sólo transporte. De regreso a su casa el 50.9 % destina el mismo tiempo; de igual forma, el 23.1 % declaró utilizar un tiempo promedio de traslado a su trabajo que varía entre 30 minutos y 1 hora; el 55 % de estas mujeres emplea un transporte, solamente el 42.5 % necesitan para su traslado dos transportes. De regreso a su casa el 32.9 % de las entrevistadas requiere entre 30 minutos y 1 hora.

Respecto a los medios de transporte más comunes que utilizan las obreras, encontramos que el llamado "taxi" o colectivo es usado como transporte principal por el 46.8 % de las obreras, siguiéndole en importancia el autobús y la calafia, que ocupan el 32.9 % de estas mujeres, en tanto un 11.6 % de las obreras no utilizan ningún transporte, es el caso de las obreras que viven en las zonas aledañas a su fuente de trabajo, solamente para el 1.7 % de los casos, el servicio que otorga la empresa es su principal medio de traslado. Como transporte secundario aparece en primer orden el "autobús y la calafia" que es utilizado por el 67.1 % de las mujeres obreras. En tanto, quienes no utilizan algún medio de transporte y se trasladan caminando es 16.7 % de los casos.

De manera reiterada se ha señalado que las mujeres que trabajan en la maquiladora tienen la particularidad de ser hijas de familia y con poca o nula responsabilidad económica en el hogar; sin embargo, la evidencia que arroja la encuesta parece contradecir dicho supuesto, ya que el 53.8 % de estas mujeres son solteras. Solamente el 20 % declaró no contar con dependientes económicos, y el 58.8 % tiene entre 1 y 2, y un 12.9 % tiene de 3 a 4 dependientes.

En cuanto a los porcentajes de participación del ingreso de la obrera al "gasto familiar", sólo un 7% declaró no contribuir al ingreso familiar, en contraparte el 40.6% destina una gran parte de su salario a éste rubro.

Las características más importantes de las viviendas en que habitan las mujeres obreras reflejan que el 77.3% cuenta con servicio de electricidad, el 48.2% con servicio de drenaje, el 62.8% con red de agua potable, (lo cual no garantiza su suministro), implicando que el 45.3% recurra al servicio de abastecimiento de "agua en pipa" y que el 30.8% cuenta con "pileta" para su almacenamiento. Respecto a los servicios internos de la vivienda se encontró que únicamente el 48.2% de los casos la vivienda cuenta con instalación interior para suministro de agua, el 37.7% con instalación en el exterior y el resto no cuenta con ninguna de las dos; El 51.1% de las viviendas de las obreras cuentan con "baño interior", y el 24.4% con "baño exterior" y el restante 24.4% con letrina y fosa séptica y el 6.9% de los casos cuentan con servicio telefónico.

Respecto a la propiedad de la vivienda, se encuentra que el 40.7% de las obreras es propietaria (ellas o sus padres) de la vivienda, el 44.8% vive en casa rentada y el 12.2% habita en casa prestada. El tamaño promedio de las viviendas es de 3.3 cuartos por familia; el 25.6% de las mismas tiene 3 cuartos el 18.6% dos cuartos, el 18% posee

cuatro cuartos, el 15.7% cinco cuartos y sólo el 13.4% tiene únicamente un cuarto. Los materiales de construcción predominantes en éstas viviendas son tres, el 57% de éstas viviendas se construyeron con madera, el 22% con bloc y el 18% con ladrillo.

La participación de las empresas de la solución de problema de vivienda ha sido hasta muy limitada, solamente el 15.7% de los casos declararon haber sido incluidas en programas de vivienda, habiendo sido seleccionadas el 44% de ellas mediante sorteo, el 24% por antigüedad, el 4% como premio a su productividad y el 28% por otros medios.

Las condiciones en que viven éstas obreras contrasta con las condiciones físicas de las plantas en las que laboran, lo cual habla de la distancia existente entre su salario y sus necesidades de reproducción. La ciudad de Tijuana se ha caracterizado por las dificultades y rezago de la infraestructura urbana que den soporte al rápido crecimiento económico. Según los resultados de la encuesta socioeconómica Anual de la Frontera (ESAF) Tijuana posee un grado de urbanización importante pero cuando se indaga acerca de las condiciones concretas en que viven las obreras de la maquiladora la realidad refleja que éstas son sumamente precarias.

Por muchos años se ha sostenido que el grupo de mujeres que predomina en la maquiladores son menores de 25 años y solteras inmigrantes; 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 a éste sector de la fuerza laboral.

Las características socio-económicas de las obreras son consideradas como parte de los criterios de su contratación, los cuales se han vuelto más selectivos para ocupar determinados puestos. Respecto a las actividades que realizan éstas mujeres se caracterizan por su alto grado de segmentación y preponderancia de actividades intensivas en mano de obra. Bajo la llamada "Flexibilización" del trabajo, los avances tecnológicos introducidos en los procesos de producción de la maquiladora, actúan más como un factor de intensificación del trabajo (Explotación), que como sustituyente del trabajador o facilitador de sus tareas.

Pese a la existencia de plantas maquiladoras donde se realiza un mayor número de fases de proceso productivo que requiere utilizar un nivel tecnológico más alto al promedio del sector, el entrenamiento y la capacitación que recibe la obrera continúa siendo elemental. La responsabilidad de la capacitación se asigna a las obreras más experimentadas y/o con mayor antigüedad en la empresa y en cuanto a la transferencia tecnológica es prácticamente nula.

Otro de los estereotipos existentes en relación a la mujer obrera es el relativo a las condiciones en que desempeña su trabajo, si bien es cierto en términos generales, las condiciones físicas de las plantas son en su mayoría aceptables, también es cierto que los riesgos de trabajo por manejo de sustancias químicas y por un deficiente uso del equipo de seguridad, incrementa los riesgos y el desgaste obrero.

Con respecto a las condiciones de vida de las obreras éstas se asemejan más a una situación de marginación que de bienestar social y tanto los empresarios

maquiladores como el estado y sus instituciones no parecen estar contribuyendo al pago del costo total de mantenimiento y reproducción de las obreras.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Barajas, Rocío y Rodríguez, Carmen. "Mujer y Trabajo en la Industria Maquiladora de Exportación" Documentos de trabajo. Fundación Friedrich Ebert.. México 1989. p.p. 19-21, 38-42.

**CAPITULO 4: "DISCRIMINACION SEXUAL DE LA MUJER  
EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN  
MEXICANA".**

## TITULO 1

### **LA MUJER OBRERA SIN GARANTIAS EN LA IME**

#### ANTECEDENTES.

Las maquiladoras o fábricas de procesamiento para la exportación, a lo largo de la frontera de Estados Unidos con México aportan a México 29,000 millones de dólares (E.E.UU.) en ingresos de exportación y 500.000 puestos de trabajo. El menos la mitad de los mexicanos que trabajan en este sector, principalmente en los talleres de montaje, son mujeres con salarios suficientes para mantenerse ellas mismas y a sus familias, por encima de los salarios que podrían percibir en cualquier otro sector de empleo en el norte de México.

Estas mujeres trabajadoras son víctimas habituales de una forma de discriminación que afecta exclusivamente a las mujeres: las maquiladoras les exigen que se sometan a exámenes de embarazo como condición para el empleo y les deniegan el trabajo si el resultado es positivo; en algunos casos, si una mujer se queda embarazada poco después de empezar un trabajo en la maquiladora, puede ser maltratada y forzada a dejar su puesto de trabajo a causa del embarazo. El trato discriminatorio de las empresas del sector de maquiladoras está destinado a las mujeres, violando así normas internacionales de derechos humanos y de derechos del trabajador. Y el gobierno mexicano, a pesar de su obligación jurídica internacional y nacional de garantizar la protección de estas trabajadoras, ha hecho muy poco por reconocer o remediar las violaciones de los derechos al trato no discriminatorio y a la intimidad de estas mujeres. Además, el hecho de que el gobierno mexicano no corrija la discriminación en las maquiladoras es una violación del derecho de las mujeres a decidir libremente cuántos y cuándo quiere tener hijos. De hecho, los funcionarios mexicanos responsables de comprobar el cumplimiento y la aplicación de la Ley Federal del Trabajo de México - que prohíbe expresamente la discriminación sexual- condenan inconsistentemente este tipo de prácticas discriminatorias; se consideran incapaces de aplicar la ley; y alguno de ellos, considera la discriminación basada en el embarazo razonable o legítima.

El embarazo es una condición física indescifrable ligada y específica de la condición femenina. Pro lo tanto, cuando las mujeres reciben un trato discriminatorio de sus empleadores de hecho o potenciales por el hecho de estar o poder quedarse embarazadas, están siendo sometidas a condiciones de empleo que no afectan a los hombres. De este modo, la discriminación basada en el embarazo constituye una forma de discriminación sexual, ya que afecta a una condición que sólo las mujeres pueden experimentar.

Es difícil para las trabajadoras (pobres, con una educación por debajo del nivel promedio, y mujeres dentro de una sociedad con un 6.3 de desempleo oficial), con tan pocas alternativas de empleo, protestar contra las políticas de las maquiladoras. La mayoría de las mujeres entrevistadas por Human Rights Watch no habían terminado la educación básica y tenían muy poca experiencia laboral fuera del sector manufacturero. A consecuencia de ello, estas mujeres insistían en que su única alternativa de trabajo era el servicio doméstico, que paga muy poco, les permite muy poco control de sus horarios y condiciones de trabajo, y no les ofrece seguro médico ni seguridad social. Las mujeres

expresaron reiteradamente su falta de voluntad de protestar contra las prácticas discriminatorias de las maquiladoras, dado que no existen otras probabilidades de empleo comparables.

Teniendo en cuenta el número de personas que emplea la industria de las maquiladoras y la cantidad de divisas extranjeras que genera, el Gobierno de México no tiene ningún incentivo económico que le haga regular más estrictamente a conducta de estas compañías.

Los patrones de las maquiladoras discriminan a las empleadas embarazadas, o a las mujeres que podrían quedar embarazadas (mujeres en edad de concebir, mujeres sexualmente activas, mujeres que no utilizan anticonceptivos), sobre todo para mantener sus bajos costos. Desde los años sesenta, muchas compañías de EE.UU. y de otros países han trasladado la producción al norte de México para aprovechar las estructuras favorables de tasas de importación para productos no ensamblados y de exportación para productos acabados; los bajos salarios, y la abundancia de mano de obra asequible. Contratar o emplear mujeres embarazadas podría suponer mayores costos porque la ley federal del trabajo mexicana contempla provisiones explícitas para la maternidad. Según la Ley Federal del Trabajo de México, se requiere que las compañías protejan a las mujeres de las tareas que puedan suponer un peligro para la salud o la salud del feto; paguen a las mujeres embarazadas un permiso e maternidad de seis semanas antes del parto y de seis semanas después del parto, ofrezcan a las nuevas madres dos descansos pagados extraordinarios de media hora cada uno para dar pecho a sus recién nacidos, y que ofrezcan la posibilidad de que las mujeres embarazadas se tomen un permiso adicional de sesenta días recibiendo el 50% de su salario, durante el año posterior al nacimiento del niño, y a parte de las doce semanas de permiso de maternidad. De este modo, aunque muchas maquiladoras tratan de contratar a mujeres porque se cree que trabajan más duro y están especialmente dotadas emocional y anatómicamente para el tipo de trabajo, los empleadores intentan descartar del grupo de candidatos a trabajadoras potencialmente costosas y, a veces, fuerzan la renuncia de las que se quedan embarazadas poco después de ocupar el puesto de trabajo.

En maquiladoras a lo largo de la frontera de Estados Unidos con México, desde Tijuana hasta Matamoros, se ha descubierto, con pocas excepciones, que durante el proceso de contratación los empleadores exigen a las candidatas femeninas que se sometan a exámenes de embarazo, con frecuencia a partir de muestras de orina. Estos exámenes los realizan doctores o enfermeras empleados por las maquiladoras, o por clínicas privadas contratadas por las compañías. El equipo directivo de las maquiladoras intenta también determinar si una mujer está embarazada o no con preguntas indiscretas sobre la periodicidad menstrual de la mujer, su actividad sexual, o el tipo de anticonceptivo que utiliza. A veces, si una mujer contratada se queda embarazada poco después de empezar su contrato, los encargados de las maquiladoras tratan de reasignarla a trabajos con más dificultad física o le exigen horas extraordinarias de trabajo con la intención de forzarla a renunciar a su puesto de trabajo. En algunos casos se sugiere que cuanto más tiempo lleve una mujer en una maquiladora, más probabilidades tendrá de confiar en su relación con su encargado para evitar que la despidan si queda embarazada. Sin embargo, no existen garantías.

Las mujeres afectadas por la discriminación basadas en el embarazo dentro del sector de maquiladoras forman parte de la mano de obra más pobre, inexperta y menos educada. La mayoría de las mujeres que trabajan en las maquiladoras lo hacen porque su

carencia de estudios y de experiencia laboral previa significativa las inhabilita para la mayoría de los otros trabajos y porque el trabajo en el sector de maquiladoras les aporta un salario mayor que el que podrían percibir en otros sectores. Una vez rechazadas del grupo de candidatos y negado el empleo en el sector de maquiladoras, a estas mujeres embarazadas se les hace virtualmente imposible conseguir un puesto de trabajo. Las candidatas femeninas suelen ser madres solteras o portadoras del salario principal a sus familias. Su desesperación por conseguir o retener el empleo en la maquiladora, combinada con su desconocimiento de la ley, hace que estén reticentes a protestar contra los exámenes discriminatorios o las renunciaciones forzadas. Es más, Human Rights Watch está muy preocupado porque este tipo de trato discriminatorio pueda estar comprometiendo directamente el control de las mujeres sobre sus embarazos, forzándolas a una situación de temor por la pérdida de sus puestos de trabajo si se quedan embarazadas. En los casos en que las trabajadoras se quedan embarazadas, el miedo a perder sus empleos suele hacer que oculten sus embarazos y pongan en peligro su bienestar y el del feto. En muchos casos las mujeres se encuentran en la situación insostenible de tener que elegir entre sus puestos de trabajo y sus derechos.

Este tipo de prácticas de empleo constituyen una discriminación basada en el sexo, una invasión de la intimidad de la mujer, y, en algunos casos, una limitación indebida de los derechos de la mujer a decidir libre y responsablemente cuántos y cuándo quiere tener hijos. Al no enfrentar y remediar estas prácticas el gobierno mexicano incumple su obligación en materia de derechos humanos de proteger a las personas bajo su jurisdicción de los abusos de los derechos humanos; promover el respeto a los derechos humanos dentro de sus fronteras; y garantizar que las personas dentro de su jurisdicción tengan la capacidad de disfrutar y ejercer ampliamente sus derechos contemplados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), las normativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. Este tipo de trato discriminatorio también infringe las leyes mexicanas que prohíben la discriminación y garantizan la salud reproductiva de las mujeres.

Las mujeres víctimas de la discriminación sexual en las maquiladoras tienen pocas opciones consistentes para el recurso legal. Varios estados dentro del territorio mexicano tienen una comisión de derechos humanos, cuya tarea, según sus estatutos, es la de investigar las violaciones de los derechos humanos por parte de funcionarios públicos, pero no pueden investigar asuntos laborales dentro del sector privado. Los mecanismos gubernamentales como la Inspección del Trabajo, responsable de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral federal; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, responsable de ofrecer a los trabajadores asesoría legal gratuita y asistirlos en la resolución de conflictos laborales; y la Junta de Conciliación y Arbitraje, que arbitra en los conflictos laborales y emite decisiones vinculantes, no tienen la capacidad legal de hacerse cargo de la discriminación sexual durante el proceso de contratación y, sistemáticamente, no ha condenado este tipo de discriminación en los casos en que las mujeres ya son empleadas. Es más, ninguna de estas oficinas elabora estadísticas sobre los casos y su resolución en base al género o a reclamaciones relacionadas específicamente con el género.

Para acabar con la discriminación generalizada contra las mujeres en el sector de maquiladoras y la negación consiguiente de su derecho a la intimidad y, en algunos casos, a decidir libre y responsablemente cuántos y cuándo quieren tener hijos, Human Rights Watch apela al Gobierno de México, las asambleas legislativas estatales, la comisión mexicana de derechos humanos, el Gobierno de Estados Unidos, las compañías que operan con maquiladoras, y las compañías que subcontratan maquiladoras, para que adopten las siguientes recomendaciones:

Human Rights Watch insta al Gobierno de México a:

- ◆ Respetar las obligaciones en materia de derechos humanos para garantizar el derecho a no ser discriminado, el derecho a la intimidad y el derecho a decidir libre y responsablemente cuántos y cuándo tener hijos, sin por ello sufrir discriminación.
- ◆ Reconocer y condenar públicamente la discriminación basada en el embarazo como una forma de discriminación sexual.
- ◆ Condenar públicamente las prácticas y procedimientos de empleo que intencionada o efectivamente discriminan a las mujeres.
- ◆ Promulgar leyes federales que prohíban explícitamente a cualquier compañía, pública o privada, exigir a las mujeres pruebas de embarazo, del uso de anticonceptivos (o cualquier otra información relacionada con la elección y la salud reproductiva) para que puedan calificar, conseguir o mantener un puesto de trabajo.
- ◆ Reforzar los mecanismos de resolución de conflictos laborales equipados con personal la Inspección del Trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de manera que estas oficinas puedan investigar y arbitrar casos de contratación discriminatoria así como los conflictos que conlleven una relación laboral establecida.
- ◆ Establecer oficinas laborales, bajo la autoridad de la Dirección del Trabajo y Previsión Social, a nivel estatal y local que tengan completos poderes para investigar y remediar la discriminación en el proceso de contratación, cumpliendo así con las obligaciones contempladas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDFM)
- ◆ Establecer y aplicar penas, que incluyan multas, para castigar a las compañías, de capital local o extranjero, que participen en la discriminación basada en el sexo, de acuerdo a las provisiones de la CEDFM.
- ◆ Investigar con vigor todas las alegaciones de prácticas de empleo discriminatorias basadas en el sexo y castigar a los responsables.
- ◆ Incluir información específica y utilizarla para elaborar informes de conformidad con la CEDFM sobre iniciativas acometidas para erradicar la discriminación de las mujeres en el puesto de trabajo, incluyendo medidas específicas para acabar con las pruebas de embarazo a las mujeres, y sobre decisiones de contratación o despido discriminatorio.

Según el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) parte del tratado de Libre Comercio (TLC) Norteamericano, México también tiene la obligación de:

- ◆ Promover la Eliminación de la discriminación en el empleo;
- ◆ Garantizar la aplicación de su ley del trabajo;
- ◆ Iniciar, oportunamente, procedimientos para buscar sanciones o remedios adecuados para las violaciones de su ley del trabajo; y

- ◆ Hacer públicos los contenidos de su ley del trabajo en lo relacionado con la no discriminación.

*Human Rights Watch insta a las comisiones estatales de derechos humanos a:*

- ◆ Reconocer que la discriminación sexual en el empleo dentro del sector privado que no haya sido remediada forma parte del mandato de las comisiones estatales de derechos humanos por ser una violación del derecho de las mujeres a no ser discriminadas y por infringir su capacidad de decidir libre y responsablemente cuántos y cuándo tener hijos.
- ◆ Incorporar dentro de los casos que investigan y de los que informan la vigilancia de la discriminación contra la mujer en el contexto de la mano de obra del sector privado; y
- ◆ Vigilar e informar sobre las medidas tomadas por México para cumplir con las exigencias de no discriminación contenidas en las leyes internacionales de derechos humanos de manera a promover la erradicación de la discriminación contra la mujer en el lugar de trabajo.

*Human Rights Watch insta al Gobierno de Estados Unidos a:*

- ◆ Asumir el caso de la discriminación sexual basada en el embarazo y alentar, a la mínima oportunidad, al Gobierno de México para que tome iniciativas inmediatas para combatirla; y
- ◆ Alentar al gobierno mexicano para que cumpla con sus obligaciones según el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) parte del TLC, lo que incluye la aplicación de su propia legislación laboral y la eliminación de la discriminación en el empleo.

*Human Rights Watch insta a las compañías privadas propietarias de maquiladoras a:*

- ◆ Acabar con la práctica de exigir a las candidatas femeninas pruebas de embarazo, del uso de anticonceptivos o información sobre sus hábitos sexuales para poder ser consideradas aptas para el trabajo u obtener empleo en las maquiladoras;
- ◆ Acabar con la práctica de negar puestos de trabajo a las mujeres embarazadas eliminándolas de las listas de candidatos;
- ◆ Acabar con el acoso, la intimidación y el forzamiento a la renuncia de empleadas que queden embarazadas.
- ◆ Reprender a los encargados de personal y otros empleados de las maquiladoras que siguen discriminando a las trabajadoras sometiéndolas a prácticas para determinar si están embarazadas, lo que incluye obligarlas a aportar pruebas de embarazo;
- ◆ Prohibir explícitamente la discriminación basada en el sexo dentro de los materiales escritos de la compañía, incluidos los materiales en español a los que tienen fácil acceso tanto los directivos como trabajadores de todas ramas en México de las compañías; y
- ◆ Acomodar a las mujeres embarazadas durante la gestación, como se contempla en las normativas internacionales y en las leyes domésticas mexicanas, dándoles trabajo sentado, ofreciéndoles tomarse permiso de maternidad, y ofreciéndoles traspasos temporales a trabajos con una carga física menor.

Human Rights Watch insta a las compañías que subcontratan maquiladoras a:

- ◆ Exigir pruebas de que las fábricas subcontratadas operan sin discriminación, como condición para continuar su relación contractual; y
- ◆ Vigilar los talleres subcontratados continuamente, exigiendo, como mínimo, una certificación periódica y adecuada de que los talleres operan sin discriminación; creando un grupo independiente e imparcial totalmente desvinculado de la fábrica que compruebe el cumplimiento; y visitando periódicamente los talleres subcontratados para revisar el proceso de contratación y solicitar información de los trabajadores sobre la ausencia de discriminación.

## DESARROLLO DE LA DISCRIMINACION A LA MUJER.

La práctica generalizada de la discriminación sexual basada en el embarazo en el sector de las maquiladoras mexicanas tiene sus raíces en el interés económico de las empresas matrices. La discriminación se mantiene a causa de una confluencia de intereses y necesidades: el interés económico de las empresas matrices porque sus costos de producción sigan siendo tan bajos como sea posible; el interés del gobierno de atraer y mantener la inversión extranjera; y la desesperación de las mujeres por encontrar trabajo.

Las propias trabajadoras tienen mucha reticencia a protestar contra la discriminación sexual basada en el embarazo, sobre todo por miedo a perder los puestos de trabajo que necesitan tan desesperadamente. La tolerancia de las trabajadoras a este trato discriminatorio tiene sus raíces en la propia desesperación económica de las mujeres. A causa de su falta de educación y de experiencia laboral previa significativa, las mujeres que trabajan en el sector de maquiladoras no tienen casi ninguna posibilidad de ganar un salario que les permita mantenerse ellas mismas y a sus familias, fuera del sector de maquiladoras. Muchas de ellas se sienten afortunadas de tener trabajo y de recibir el salario fijo que les aporta el trabajo en las maquiladoras. El Gobierno de México no ha garantizado que las mujeres que participan en el sector de maquiladoras estén protegidas de la discriminación y que su intimidad no sea invadida.

Muchos de los ingresos de las trabajadoras no son adicionales a los salarios de sus esposos o compañeros, sino esenciales para mantener sus hogares y a sus hijos. Muchas de las mujeres que entrevistamos trabajaban fuera de casa por primera vez y tenían muy pocas aptitudes. Las posibilidades de estas mujeres cuando comienzan a buscar trabajo están seriamente limitadas. Para las mujeres que trabajan actualmente en las maquiladoras, muchas de ellas sin tener la ventaja de tener educación secundaria, podría afectarles de manera drástica el hecho de que ya exijan educación de secundaria. No quieren correr el riesgo de tener que buscar nuevos trabajos en el sector de maquiladoras y no poder cumplir con los requisitos educativos mínimos.

El temor de las trabajadoras a enfrentarse a la discriminación basada en el embarazo aumenta por el hecho de que muchas de ellas han venido de lugares lejanos del interior de México y no quieren correr el riesgo de ser despedidas por protestar contra las prácticas de las maquiladoras.

## LA PREFERENCIA POR LAS TRABAJADORAS.

Las mujeres siempre han constituido un amplio porcentaje de la mano de obra de las maquiladoras, y alcanzaron la estimable cifra de 80% a principios de los ochenta. Aunque la proporción de hombres que trabajan en las maquiladoras ha aumentado continuamente desde los ochenta, las mujeres siguen siendo mayoría. Algunas activistas laborales descartan la idea de que se premia a las mujeres por su supuesta destreza y ética en el trabajo, y en cambio señalan que se considera que las mujeres están menos informadas sobre sus derechos, y por lo tanto insisten menos en reclamarlos.

Los empleadores de las maquiladoras reclutan agresivamente a trabajadoras. Algunas compañías, como Zenith, TRW y Delnosa (propiedad de General Motors), especifican en sus anuncios de trabajo que son "sólo para mujeres". Los camiones de cada una de estas compañías recorren los vecindarios anunciando con megáfonos las ofertas de trabajo.

Los encargados de las maquiladoras afirmaban que contrataban mujeres por su nivel de aptitud, rendimiento, docilidad y porque no tenían tendencia a inscribirse en sindicatos; y que evitaban contratar hombres por su tendencia mayor a formar parte de sindicatos y por ser reacios a tolerar condiciones de trabajo inadecuadas y salarios bajos, lo cual se sintetiza de la siguiente forma:

El empleo por parte de la industria de maquiladoras de mujeres con graves necesidades económicas representa, en términos objetivos, una utilización del sector más frágil de la población para conseguir mayor productividad y beneficios. El empleo de hombres en tareas similares exigiría salarios más altos, mejores condiciones de trabajo y horarios de trabajo más flexibles, todo lo cual aumentaría los costos de producción y reduciría los beneficios del capital.

El hecho de que las mujeres estén dispuestas a soportar condiciones extremadamente malas con tal de conservar sus trabajos, queda también en evidencia por las condiciones que prevalecen en muchas fábricas sin que exista protesta o resistencia significativa por parte de las trabajadoras.

Varias mujeres de diferentes fábricas se quejan de que les pagan menos horas de las que realmente trabajan; denegando permisos para llevar a sus hijos al médico porque no eran ellas las que estaban enfermas; pagando de menos por el trabajo extraordinario; forzando a trabajar horas extraordinarias; dejando temporalmente sin trabajo cuando había poco trabajo o los pedidos habían sido completados; pidiendo que limpiaran los cuartos de aseo de la fábrica cuando había poco trabajo; y forzando a firmar contratos de prueba con una duración de treinta a noventa días antes de ofrecerles un trabajo definitivo.

## DISCRIMINACION Y MALTRATO A LAS TRABAJADORAS.

La discriminación basada en el embarazo de las trabajadoras del sector de maquiladoras tiene tres aspectos: exámenes y otro tipo de tratos a las mujeres para determinar si están embarazadas durante el proceso de contratación; negación de contrato a mujeres embarazadas; y maltrato y forzamiento de renuncia de trabajadoras que se quedan embarazadas.

### **Discriminación en el proceso de Contratación.**

*Todo el mundo sabe que no debes ni molestarte en ir (a buscar trabajo en las maquiladoras) si estás embarazada.*

*--Bonita, Matamoros, 19 de marzo de 1995.*

Las mujeres que solicitan un puesto de trabajo en serie o de montaje en el sector de maquiladoras de México tienen que someterse normalmente a exámenes de embarazo como una condición de empleo. Esta práctica se produce mucho en fábricas de la frontera de Estados Unidos con México, desde Matamoros a Tijuana.

Las entrevistas de Human Rights Watch revelan que los exámenes de embarazo los administran los propios doctores o enfermeras de las empresas, o clínicas privadas contratadas que los combinan con otras pruebas médicas, como la toma de la presión sanguínea o las pruebas de anemia o diabetes. Muchas veces, estas otras pruebas sirven como pretexto para los exámenes de embarazo. Las trabajadoras manifiestan que creen que los resultados de los exámenes de envían a los jefes de personal de la fábrica para que los estudien y decidan qué solicitantes serán seleccionadas para el trabajo. En algunos casos, los doctores, enfermeras y otros empleados de las maquiladoras dijeron explícitamente a las mujeres que si sus pruebas de embarazo resultaban positivas no serían contratadas.

A parte de las pruebas médicas, las maquiladoras utilizan toda una serie de métodos para determinar si una mujer está embarazada. En algunos talleres los encargados de personal preguntan directamente a las solicitantes femeninas si están embarazadas; en otros talleres las mujeres deben señalar en los formularios de solicitud de empleo si están embarazadas; y en otros casos, para determinar si una mujer está embarazada, los encargados del personal de las maquiladoras llegan a recurrir a preguntas indiscretas sobre asuntos como la actividad sexual de la solicitante, su ciclo menstrual y el tipo de anticonceptivos que utiliza. Si no existiera la participación, a petición de la propia maquiladora, de cierto personal sanitario en esta práctica discriminatoria, sería más difícil para las maquiladoras eliminar a las mujeres embarazadas de la lista de solicitantes de empleo y negarles un puesto de trabajo.

### **Discriminación Posterior al Contrato y Utilización Punitiva de Condiciones de Trabajo.**

Si una trabajadora de la maquiladora se queda embarazada una vez contratada, su capacidad para mantener el puesto de trabajo puede depender mucho de la actitud del supervisor, normalmente son forzadas a renunciar y han sido acosadas y maltratadas por haberse quedado embarazadas.

Las mujeres han contado como se les ha reasignado a tareas con una carga física mayor; les alteraron los horarios de trabajo cada semana; las forzaron a trabajar de pie en lugar de estar sentadas; y las obligaron a trabajar las horas extraordinarias que les pedían para que pudieran mantener sus puestos de trabajo. Además las mujeres que se quedaron embarazadas informaron que las maquiladoras utilizaron contratos de prueba de treinta a noventa días como un mecanismo para no tener que ofrecer puestos permanentes a trabajadoras embarazadas.

En otros casos, las mujeres siguieron trabajando sin problemas. A pesar del embarazo, con frecuencia el tiempo que una mujer llevaba trabajado fue un factor en sus posibilidades de mantener su puesto. Sin embargo, ninguna trabajadora tienen la seguridad de que podrá mantener su puesto de trabajo si se queda embarazada, se ha revelado que si una mujer había trabajado en una maquiladora durante varios años, tenía menos posibilidades de que la despidieran o la acosaran por quedar embarazada, si después de un tiempo en el empleo una trabajadora ha establecido una buena relación laboral con un supervisor y ha demostrado claramente su productividad y responsabilidad, tiene más posibilidades de que no la fuercen a renunciar.

### **Renuncias Forzadas e Intentos de Forzar Renuncias.**

Las trabajadoras utilizaron con frecuencia el término "obligada" para describir sus renuncias. Las mujeres renuncian en el sentido más técnico de la palabra, es decir que presentaron sus renuncias o firmaron cartas de renuncia insistidas, instigadas o instadas por los encargados de las maquiladoras. Human Rights Watch considera que estas renuncias forzadas equivalen a despidos, teniendo en cuenta la coacción con que se hicieron y el hecho de que todas las trabajadoras dijeron que pensaban que no tuvieron otra alternativa más que firmar y dejar la maquiladora en una condiciones que les permitieran buscar otro trabajo en otras maquiladoras en el futuro. En todos los casos en que se forzó a renunciar a mujeres embarazadas, las propias trabajadoras creían que fueron las únicas forzadas a renunciar, aunque en algunos casos, la compañía argumentaba que ya no había trabajo suficiente para todas las trabajadoras.

Las trabajadoras se quejaron con frecuencia de que cuando estaban embarazadas, un supervisor buscó cualquier excusa para despedirlas e incluso cuando algunas de ellas no habían sido realmente despedidas, los supervisores solían amenazarlas para intimidar a las trabajadoras, para una trabajadora embarazada "el mínimo descuido, como llegar tarde o no trabajar lo suficientemente rápido puede utilizarse como excusa para deshacerse de ella.

### **Maltrato a Trabajadoras Embarazadas.**

Las trabajadoras siempre se han quejado de que cuando las maquiladoras no forzaron la renuncia de las mujeres embarazadas, las maltrataron. En ciertos casos los supervisores de las maquiladoras intentaron deliberadamente que las mujeres embarazadas hicieran un esfuerzo excesivo, recurren a otros métodos, tales como reasignar a las trabajadoras embarazadas a puestos con carga física mayor, de manera a presionarlas para que renuncien. De esta manera, una trabajadora embarazada se ve forzada a elegir entre tener un embarazo sano y completo, o mantener su puesto de trabajo.

Cuando las mujeres han trabajado más de un año en las maquiladoras e invariablemente se llevan bien con sus supervisores, tienen muchas menos posibilidades de perder sus trabajos. Sin embargo, la antigüedad no es en absoluto una garantía de que las trabajadoras embarazadas no serán forzadas a renunciar. Varias mujeres ocultan sus embarazos hasta que ya no pueden trabajar cómodamente o hasta que su supervisor se dé cuenta. El miedo a perder el trabajo hace que las mujeres oculten su embarazo y pongan en peligro su bienestar y el del feto.

### **Derecho a la Intimidad.**

El hecho de que el Gobierno Mexicano no remedie efectivamente la discriminación sexual basada en el embarazo es una violación del derecho de las trabajadoras a la igualdad de derechos; y una negación de su derecho a la intimidad, garantizado por las leyes internacionales. La información sobre el embarazo de las posibles trabajadoras, de sus uso de anticonceptivos, o de su ciclo menstrual es irrelevante para su empleo, y la revelación obligada de dicha información, como condición de empleo, es una invasión de la intimidad de la mujer. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, garantizan el derecho a la intimidad, que ha sido interpretado por el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas (CDH) como "garantizado respeto de todas estas injerencias y ataques, provengan de las autoridades estatales o de personas físicas o jurídicas". La CDH ha interpretado que el derecho a la intimidad significa que los estados tienen la obligación de "establecer un marco legislativo en el que se prohíban esos actos a las personas físicas o jurídicas".

### **El Derecho a Decidir Libre y Responsablemente cuándo y cuántos hijos tener.**

El CEDFM obliga a los estados a "adoptar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares". Para cumplir con esta obligación, la CEDFM exige que los estados garanticen a las mujeres, en base a la igualdad con los hombres "los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de hijos y el intervalo entre los nacimientos. México no ha garantizado plenamente que las mujeres disfruten de su derecho a decidir cuántos y cuándo tener hijos sin ser discriminadas. A los solicitantes masculinos de trabajo en maquiladoras no se les somete a una revisión por su paternidad potencial. Tampoco tienen que enfrentarse a la posibilidad de perder su trabajo cuando se convierten en futuros padres.

A pesar de que las mujeres y los hombres experimentan consecuencias diferentes por sus decisiones de tener hijos, las normas internacionales establecen que esta diferencia no es una base aceptable para penalizar a las mujeres por su decisión de reproducirse. Inherentemente, dicha penalización viola la capacidad de las mujeres de ejercer libremente ese derecho.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> "Mujer obrera sin garantías en la IME". Informe redactado por LaShawn R. Jefferson, investigadora del proyecto de Derechos de la Mujer de Human Rights Watch. Octubre 1996, Vol. 8, No. 6 (B).

Human Rights Watch es una organización no gubernamental establecida en 1978 para verificar y promover el respeto a los derechos humanos reconocidos internacionalmente en Africa, las Américas, Asia, el Oriente Medio y en los países signatarios de los acuerdos de Helsinki. Está financiada por contribuciones individuales

y de fundaciones del mundo entero. No acepta financiamiento del gobierno, ni directa ni indirectamente.

## TITULO 2

### **PERJUICIOS SEXUALES EN LAS PLANTAS MAQUILADORAS DE LA FRONTERA NORTE DE MEXICO.**

El departamento del Trabajo de Estados Unidos en la segunda semana de enero de 1998, terminó una revisión de los casos de discriminación sexual basados en el embarazo en las fábricas de procesamiento y exportación de la frontera de México con Estados Unidos (maquiladoras). El reporte fue realizado por la National Administrative Office (Oficina Administrativa Nacional, OAN), la cual es un organismo establecido en cada uno de los países signatarios del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y del TLC: México, Estados Unidos y Canadá, para revisar las quejas relacionadas con violaciones a los derechos laborales. En el reporte la OAN confirmó que miles de plantas ensambladoras de la frontera realizan exámenes médicos para confirmar el no embarazo de las aspirantes al empleo y hostigan a las trabajadoras embarazadas para obligarlas a renunciar. Muchas plantas también despiden a las trabajadoras embarazadas para evitar el pago de las prestaciones por maternidad a que tienen derecho, todo esto de acuerdo al reporte de la OAN.

Grupos defensores de los Derechos Humanos de Estados Unidos y México tienen un objetivo que es urgente durante la Administración de Clinton, que es comprometerse a buscar y terminar con el ya muy expandido problema de la discriminación sexual. El Departamento de Trabajo ha examinado casos basados en quejas que Human Rights Watch, La Fundación de los Derechos Laborales Internacionales y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos de México han encontrado bajo el Acuerdo Laboral del TLC.

Las organizaciones han notado que el Departamento del Trabajo claramente dijo que los empleadores (patrones) en el sector de las Maquiladoras de México sistémicamente obligan a las mujeres a someterse a pruebas de embarazo como una condición para emplearlas y el Gobierno Mexicano está consciente de esta práctica. Además, los grupos ven positivo el hecho de que el Departamento del Trabajo ha encontrado maltratos después de que las trabajadoras han sido contratadas tanto como ha encontrado que son despedidas las mujeres ya embarazadas, lo que constituye la discriminación sexual en franca violación de la Ley del Trabajo Mexicana. Sin embargo, los grupos están desanimados de que el Departamento del Trabajo ha parado las pequeñas condenas impuestas por realizar pruebas de embarazo durante el proceso de contratación y están recomendando claras acciones para terminar con ello.

“Estamos extremadamente decepcionados de que el Gobierno Mexicano se muestra no dispuesto a remediar la discriminación sexual en el proceso de contratación, en el falso supuesto de que no sea técnicamente ilegal bajo la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, le damos la bienvenida a la larga apertura que reconoce que las maquiladoras llevan a cabo operaciones de discriminación contra mujeres y que el Gobierno Mexicano está consciente de ello”. La Shawn R. Jefferson, de Human Rights Watch agregó. “Nos urgé que la Secretaría del Trabajo de Estados Unidos haga un llamado a las corporaciones que operan en México para que cesen estas prácticas discriminatorias, y pedimos al Gobierno Mexicano que busque una interpretación de la ley acorde con sus obligaciones internacionales para remediar la discriminación sexual”.

La queja documentada el 6 de mayo de 1997, y basada en un reporte de Human Rights Watch en 1996, alegaba que México estaba en franca violación de lo consagrado en el TLC referente a los derechos laborales porque por fracasar al querer detener la realización de pruebas de embarazo, se falla el reforzar su ley laboral de antidiscriminación. Estas entidades también alegaban que México niega a las víctimas de pruebas de embarazo para ser contratadas, el acceso a tribunales imparciales en los cuales la discriminación sexual puede ser resuelta. Este caso fue el primero en llegar a la OAN de Estados Unidos en la cual la discriminación sexual fue alegada y el acceso a tribunales laborales apropiados fue cuestionada. En respuesta a la queja, México argumentó que las pruebas de embarazo previas a la contratación no violaban las leyes mexicanas y que los tribunales laborales estaban abarrotados de oír quejas de gente que no era empleada, incluyendo mujeres que estaban buscando trabajo y que aún no habían sido contratadas.

El reporte del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, publicado el 12 de enero de 1998, encontró que la Constitución de México y la Ley Federal del Trabajo prohíben la discriminación basada en el género, y han llamado a "consultas ministeriales", un proceso mediante el cual el Secretario del Trabajo de Estados Unidos Alexis M. Herman comprometerá al Secretario del Trabajo y Previsión Social Mexicano Javier Bonilla a discusiones donde se esclarecerán la ley y las prácticas en México en relación a las pruebas de embarazo en la pre-contratación y los despidos posteriores por discriminación basados en el embarazo.

De acuerdo con las organizaciones que han documentado las quejas, el reporte del Departamento del Trabajo falló al tomar posiciones en las cuestionantes esenciales de si las pruebas de embarazo para la pre-contratación violan las prohibiciones de la Ley Federal del Trabajo contra la discriminación sexual. Similarmente, ellas dijeron que el reporte no dirigía la afirmación del Gobierno de México de que las personas que buscan trabajo no deberían tener acceso a los tribunales laborales.

El proceso de consulta tiene aún que ser designado. Los participantes en el caso piden que el proceso de las consultas ministeriales sea ágil y transparente y que los Estados Unidos usen las consultas para buscar resultados concretos en la forma de acciones decisivas por el Gobierno de México para dar por terminada la discriminación basada en el embarazo ambas durante el proceso de contratación y en la realización ya del trabajo. Jefferson piden "La posición de Estados Unidos en estas consultas no debería ser ambigua: exámenes de embarazo como condición para emplear son una forma ilegal de discriminación sexual, donde quiera que ocurren. Cada minuto ocupado discutiendo la posible legalidad de una patente práctica ilegal es un minuto perdido para las mujeres de México que sufren discriminación sexual". Las Leyes mexicanas ordenan prestaciones por embarazo relativamente generosas ( típicas en Latino América y más generosas que éstas en los Estados Unidos), las cuales las compañías tratan de evitar no contratando mujeres embarazadas y hostigando a las que se embaracen dentro del trabajo tanto que renunciarán de sus trabajos antes de que sean susceptibles de obtener las prestaciones correspondientes a su estado.

Dentro de los derechos laborales bajo el TLC, los signatarios voluntariamente acordaron tener sus propias prácticas de derechos laborales revisadas por otra de las partes del TLC. Los derechos laborales de cada parte del acuerdo requieren que cada signatario del TLC cree la Oficina Administrativa Nacional para analizar las quejas por violaciones a los derechos laborales en cualquiera de la otras países del tratado y para

trabajar con estos países para resolver los problemas identificados previamente. El proceso de consulta no debería rendir resultados positivos, los Estados Unidos podrían llamar por conveniencia a un encuentro de expertos.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Reporte del Departamento del Trabajo de Estados Unidos: *Se encontró perjuicios sexuales en las plantas de la frontera de México*. Reporte de la OAN (Oficina Administrativa Nacional) de Estados Unidos, Enero de 1998. 4 p.

## LAS "BARRERAS INVISIBLES" IMPIDEN EL ACCESO A LAS MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.

No obstante el rápido aumento de las tasas de escolaridad femenina y de incorporación de las mujeres en la fuerza de trabajo, la mayoría de las mujeres de todo el mundo son todavía objeto de discriminación en el lugar de trabajo y no llegan a superar las llamadas "barreras invisibles" que impiden su acceso a las categorías superiores de los puestos profesionales y de gestión.

El término "barreras invisibles" fue acuñado en el decenio de 1970 en los Estados Unidos para designar los obstáculos artificiales e implícitos que, derivados de prejuicios psicológicos y estructurales, impiden que las mujeres ocupen puestos directivos de nivel superior.

Según la OIT, aún cuando las trabajadoras han realizado avances significativos por lo que se refiere a corregir el desequilibrio entre las proporción de hombres y de mujeres en puestos de nivel gerencial y profesional, en todo el mundo de les sigue poniendo trabas cuando se trata de ocupar cargos de alta responsabilidad, ya sea en la empresa privada, en el sector estatal o en las instituciones políticas. Lo demuestra el hecho de que, por ejemplo, las mujeres ocupan tan sólo entre el 2 y el 3% de los puestos de alta dirección en las grandes empresas. En lo que atañe a las remuneraciones, las mujeres que logran abrirse paso hasta las máximas esferas gerenciales suelen percibir remuneraciones inferiores a las de sus colegas varones.

Según la Sra. Linda Wirth, especialista en asuntos laborales de la OIT, a pesar de los notables progresos registrados en los segmentos de dirección de nivel medio, "prácticamente no hay país alguno donde las mujeres, independientemente de sus competencias profesionales, hayan podido afianzar su presencia en los niveles superiores de dirección de las grandes corporaciones y empresas del sector privado".

El predominio de trabajadores de uno u otro sexo (que llegan a representar hasta el 80% del total) explica que las actividades encasilladas en determinados estereotipos sexuales, terminen por considerarse "masculinas o femeninas". En particular, las funciones directivas suelen considerarse como actividades "esencialmente masculinas"

Por ejemplo, en los Estados Unidos el nivel de calificación profesional de las mujeres es similar al de los hombres y las trabajadoras ocupan hoy el 46% de los puestos de dirección considerados en su conjunto.

En México, la proporción de directivos y administradores de sexo femenino, tanto en el sector público como en el privado, pasó de un nivel relativamente alto del 16% en 1980 al 20% en 1997. Si bien es cierto que la proporción de personal directivo femenino se ha duplicado e incluso triplicado en algunos países en desarrollo, su número sigue siendo en general reducido.

## **Discriminación ocupacional por motivos de sexo .**

En los países en los que se registraron los mayores progresos, "las mujeres logra promoverse con mayor facilidad en sectores que emplean a gran número de trabajadoras, como la salud, los servicios de utilidad pública, la hotelería y la restauración". Las diferencias entre directivos de uno y otro sexo son sencillamente el signo más evidente de la discriminación ocupacional que predomina en todos los segmentos del mercado de trabajo".

El personal directivo femenino tiende a concentrarse en determinadas actividades, al punto que algunas funciones de gestión están casi enteramente ocupadas por mujeres.

Los estudios realizados por la OIT muestran que la desigualdad entre hombres y mujeres en las esferas de la enseñanza y la capacitación, sumada a los perjuicios sociales, contribuye a mantener esta forma de discriminación ocupacional. De hecho, la discriminación en el empleo sigue siendo un fenómeno bastante extendido, incluso en países que han venido desplegando importantes iniciativas para promover la igualdad entre trabajadores y trabajadoras.

### **Posible pérdida de competencias femeninas.**

Según la OIT, las estrategias de desarrollo de recursos humanos y de mejora de la condición de las trabajadoras que las empresas han aplicado desde hace varios años son el mejor medio para abrir brechas en las "barreras invisibles". Se trata de actividades como el establecimiento de redes de información y promoción, el seguimiento de la progresión profesional, la ayuda de "patrocinadores" profesionales y la planificación de las contrataciones, en cuyo marco se presta una atención particular a la situación de las mujeres. Para atraer y conservar el personal femenino es imprescindible aplicar procedimientos de contratación y promoción objetivos y neutros. Tales estrategias son necesarias, sobre todo habida cuenta del aumento de las calificaciones profesionales de las mujeres incorporadas a la vida activa: Las mujeres son un factor cada vez más determinante en la competencia que se libran las empresas por crear nuevos productos y servicios; además, se destacan por su espíritu empresarial. Las empresas que quieren conservar su competitividad no pueden permitirse perder el talento de sus trabajadoras.

Los obstáculos con que tropiezan las mujeres que aspiran a ocupar cargos de responsabilidad pueden ser tan importantes que algunas terminan por abandonar todo empeño por alcanzar los niveles de dirección máximos de las grandes compañías. Estas trabajadoras llevan su dinamismo y sus conocimientos a empresas más pequeñas y flexibles, o se instalan por su cuenta.

Aunque las empresas dirigidas por mujeres suelen ser pequeñas, con un personal de no más de cinco trabajadores, su incidencia en la economía general está en constante aumento.

Mientras que, por una parte, sigue aumentando el número de mujeres que ejercen una actividad lucrativa, por otra, los empleos que ocupan son poco valorados tanto en términos de calificaciones como de remuneraciones. El nivel de enseñanza, formación y experiencia laboral de las mujeres no deja de progresar, y éstas disponen de calificaciones y destrezas que les permiten buscar y ocupar puestos de dirección superior.

No obstante, sigue habiendo diferencias considerables entre hombres y mujeres por lo que se refiere a la naturaleza y la calidad de la educación y la capacitación que reciben.

**PORCENTAJE DE MUJERES QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECTORAS Y FUNCIONARIAS PUBLICAS SUPERIORES Y PORCENTAJE DE EMPLEO FEMENINO TOTAL ENTRE 1994 Y 1995.**

<b>País</b>	<b>Directoras y Funcionarias públicas superiores (%)</b>	<b>Empleo Femenino Total (%)</b>
Australia	43	42
Austria	22	43
Chile	20	32
Costa Rica	23	30
Ecuador	28	38
Egipto	12	20
Estados Unidos	43	46
Filipinas	33	37
Finlandia	25	47
Israel	19	42
Japón	9	41
Malasia	19	34
México	20	32
Noruega	32	46
Paraguay	23	41
Reino Unido	33	45
Sri Lanka	17	48
Suiza	28	40
Turquía	10	30
Uruguay	28	41
Venezuela	23	33

Fuente: Anuario de Estadísticas del Trabajo. OIT. 1996.<sup>3</sup>

<sup>3</sup>"El acceso de las mujeres a puestos de dirección". Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1997. 5 p.

## PROTECCION LABORAL DE LA MUJER EN RELACION CON EL EMBARAZO EN ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y MEXICO.

### Antecedentes Constitucionales:

- La Constitución de los Estados Unidos no se refiere expresamente a los derechos laborales ni a las condiciones del trabajo.
- Existen varias leyes a nivel estatal y federal en la materia. La jerarquía y jurisdicción de las leyes se establecen en la Constitución Estadounidense en el artículo 6, inciso 2 de la siguiente manera:

### Texto Jurídico:

"Esta Constitución y las leyes de los Estados Unidos que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren bajo la autoridad de los Estados Unidos, serán la ley Suprema en todo el país, y los jueces de cada Estado estarán obligados a observarlos, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

### Legislación de Estados Unidos en materia laboral referente a la discriminación de la mujer.

- 1) *Civil Rights Act 1964 (Acta de los Derechos Civiles de 1964).*  
*Título VII Oportunidades Iguales de Empleo:*

### Puntos Relevantes:

- Protege a los trabajadores o a quienes soliciten empleo, de prácticas discriminatorias de organizaciones laborales, empleadores y agencias de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo u origen.
- No prohíbe expresamente la discriminación en contra de la mujer embarazada.

### Jurisdicción:

- Con base a lo anterior se concluye que la aplicación del Civil Rights Act de 1964 es a nivel federal, por lo tanto todos los Estados de la Nación deben cumplir con la establecido en las disposiciones de la ley, salvo que existan leyes estatales o federales anteriores que otorguen mayores beneficios.

- 2) *The Medical Leave Act 1993.(El Acta de Permisos Médicos de 1993).*

### Puntos Relevantes:

- Otorga una licencia al empleado (siendo el sexo indistinto) de 12 semanas en un periodo de 12 meses por los siguientes motivos;
  - a) Por el nacimiento de un niño y para otorgarle los cuidados necesarios.
  - b) Por adopción o "fostercare" (esta última figura no existe en nuestra legislación).
- La licencia se otorga sin goce de sueldo

- La licencia se deberá disfrutar en forma continua salvo que se haya acordado de otra forma con el empleador.
- Se podrá hacer uso del periodo vacacional y/o de los días económicos acumulados (con goce de sueldo) para cubrir parte de la licencia de 12 semanas.
- Una vez que se haya reincorporado el trabajador deberá ser de la siguiente manera;
  - a) bajo las mismas condiciones en las que trabajaba.
  - b) a un nivel, con sueldo, beneficios y términos equivalentes.
- No se acumulan derechos de antigüedad,
- Para los empleados del sector educacional se establecen los permisos tomando en cuenta el ciclo escolar.

Jurisdicción:

- Con base en lo anterior se concluye que la aplicación del Medical Leave Act 1993 es a nivel federal, por lo tanto, todos los Estados de la nación deben cumplir con lo establecido en las disposiciones de la ley, salvo que existan leyes estatales o federales anteriores que otorguen mayores beneficios.

### 3) *Pregnancy Disability Act 1978. (Acta de Discapacidad por embarazo 1978).*

Puntos Relevantes:

- Prohíbe la discriminación por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas.
- Para efectos de seguros de incapacidad o médicos se dará el mismo trato a las incapacidad por motivo de embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas con ellos que a la incapacidad por motivos de salud.
- Para efectos del inicio de licencias, término y prórrogas de las mismas, acumulación de derechos de antigüedad, prestaciones, reincorporación y pagos de seguros médicos o de incapacidad por motivo de embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas con ellos se le dará el mismo trato que a la incapacidad por motivos de salud.
- El seguro médico no cubre el aborto salvo en casos en que se arriesgue la vida de la trabajadora.
- Los programas, fondos o seguros en vigor, a partir del 31 de octubre de 1978, deberán contemplar las situaciones causadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas.

Jurisdicción:

- Por tratarse de una enmienda al Título VII del Civil Rights Act 1964 se concluye que su aplicación es a nivel federal por lo tanto todos los Estados de la nación deben cumplir con lo establecido en las disposiciones de la ley, salvo que existan leyes estatales o federales anteriores que otorguen mayores beneficios.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> "Protección laboral de la mujer en relación con el embarazo en Estados Unidos de América" OAN (Oficina Administrativa Nacional) de México. STPS. 1998.

## Legislación Mexicana que Prohíbe la Discriminación en el Empleo.

Las leyes nacionales mexicanas garantizan la igualdad entre los hombres y las mujeres, prohíben la discriminación sexual, protegen a las trabajadoras durante el embarazo y garantiza el derecho a decidir libre y responsablemente cuántos y cuándo tener hijos. El art. 4 de la Constitución de México dice, en parte: "El varón y la mujer son iguales ante la ley." El art. 3 de la LFT dice, en parte: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". El art. 133 (1) de la LFT provee que los empleadores tengan prohibido "negarse a aceptar trabajadores por razones de su edad o de su sexo"; el art. 164 del LFT dice: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres". El art. 170 (1) de la LFT declara: "Durante el período de embarazo, (las trabajadoras) no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación,... El art. 4 de la Constitución también protege la "organización" y "desarrollo" de la familia, incluyendo que "toda persona tiene el derecho de decidir de una manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos."<sup>5</sup>

La legislación laboral mexicana establece que las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres. No sólo está prohibido que un empleador despida a una trabajadora por estar embarazada, sino también la ley establece protecciones especiales a la maternidad. Prohíbe el trabajo por el cual se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, durante la gestación o la lactancia, sin perjuicio de su salario.<sup>6</sup>

Las mujeres gozan de doce semanas de descanso ( seis anteriores y seis posteriores a la fecha aproximada para el parto) con remuneración íntegra. Debe conservar su empleo y los derechos adquiridos por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día ( de media hora cada uno) para alimentar a sus hijos y cuentan con servicio de guardería proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo es el órgano de la Secretaría del Trabajo y revisión Social que se encarga de vigilar que estos derechos se cumplan dentro de las empresas. Además de realizar inspecciones periódicas, en caso de presentarse una denuncia, dicha Dirección debe practicar una inspección extraordinaria en la empresa y levantar el acta correspondiente, en la cual deben constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo.

Si un empleador violara los derechos de alguna trabajadora, ella tiene derecho de acudir a las Procuradurías Federales o locales de la Defensa del Trabajo para denunciar el hecho. También tiene derecho a presentar una demanda contra el empleador ante las Juntas Federales o locales de Conciliación y Arbitraje (JCA), por la cual solicite su reinstalación en el trabajo que desempeñaba o la indemnización con el importe de tres meses de salario. En caso de que la trabajadora considere que el laudo de la autoridad correspondiente viola las leyes, tiene derecho de recurrir al juicio de amparo.

<sup>5</sup> "Mujer obrera sin garantías en la IME" .Ob. Cit.

<sup>6</sup> Artículos 132, fracción XXVII y 164 a 172 de la Ley Federal del Trabajo y 153 a 157 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio ambiente de Trabajo.

Conforme a las leyes laborales de México, el candidato a obtener un empleo tiene derecho a decidir la clase de trabajo que desea y puede desempeñar, a sí como someterse o no a los requisitos que le fueren exigidos por el futuro empleador. El empleador, a su vez, tiene derecho de calificar al candidato en función de los requisitos del puesto y requerirle la información necesaria para dicho fin.

La legislación laboral de México no contiene disposiciones en materia de exámenes de gravidez. Tanto los hombres como las mujeres que solicitan un empleo tienen la obligación de permitir que se les practiquen exámenes médicos previos y periódicos que determine la empresa antes de la contratación y durante el tiempo que exista la relación de trabajo, según se establezca en el reglamento interior de cada empresa.

La Ley Federal del Trabajo hace obligatorio que los reglamentos internos de trabajo regulen la realización de exámenes médicos, previos o periódicos. No se prohíbe la realización de exámenes de gravidez como requisito para conceder el empleo.<sup>7</sup>

Estas disposiciones no violan los compromisos internacionales establecidos en el ACLAN (Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte) ni en otros convenios ratificados por México. En materia de eliminación de la discriminación, el ACLAN dispone que las partes están obligadas a promover la "eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad y otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo" (principio 7, anexo 1, ACLAN). La legislación mexicana no prohíbe que dichos requisitos puedan incluir exámenes médicos.

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación" también contiene una disposición similar a la del ACLAN. Estipula que " las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación".<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Artículo 423, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>8</sup> "Legislación laboral de México que protege los derechos de las mujeres". Informe de la OAN de México, 11 de Julio de 1997. 6p.

### TITULO 3

## **ARTICULOS ESPECIALES SOBRE DISCRIMINACION SEXUAL DE LA MUJER EN LAS MAQUILADORAS.**

### LA CAZA DE LA EMBARAZADA.

*Cientos de empresas mexicanas hostigan a mujeres encinta para que abandonen su puesto de trabajo. Otras simplemente las despiden.*

La investigación ha durado seis meses y tras ella el Departamento de Trabajo de EE.UU. informó este lunes (12 de enero de 1998) de que miles de maquiladoras (plantas libres de impuestos) mexicanas, las plantas de ensamblaje de componentes de todo tipo ubicadas en la frontera entre ambos países, realizan pruebas médicas para detectar embarazos entre las mujeres que solicitan trabajo, y hostigan a las trabajadoras en cinta para que abandonen la empresa. Otras muchas fábricas simplemente despiden a las trabajadoras embarazadas para evitar pagar cualquier complemento por maternidad, según las autoridades estadounidenses.

Este tipo de discriminación contra trabajadoras embarazadas parece que viola también las leyes laborales de México y no sólo las de EE. UU., así que la Secretaria Estadounidense de Trabajo, Alexis Herman, fue más allá de la investigación y llamó por teléfono a su homólogo mexicano, Javier Bonilla García, para consultarle el asunto, según varios funcionarios.

“Se trata de un asunto serio y necesitamos aclarar con México cómo se lleva a la práctica su legislación contra la discriminación laboral”, explicó Herman en su comunicado.

La investigación del Departamento de Trabajo tuvo su origen en una queja presentada el año pasado por Human Rights Watch y otros grupos de derechos humanos y sindicales, que se ampararon en un acuerdo complementario del Tratado de Libre Comercio (TLC) por el que México, Canadá y EE.UU. acordaron crear oficinas dentro de sus propios Departamentos de trabajo para que cada uno revisara el respeto a los derechos laborales en los otros socios.

La acusación sostiene que los directores de estas maquiladoras exigen a las mujeres que piden trabajo que se sometan a pruebas de orina, además de preguntarles sobre sus ciclos menstruales y su actividad sexual, con el objetivo de descartar a las embarazadas.

La gran mayoría de las 2,700 maquiladoras mexicanas (que emplean a más de un millón de trabajadoras y aportan más de 29,000 millones de dólares a las exportaciones mexicanas), son propiedad de grupos estadounidenses. Uno de los objetivos del TLC era ir acercando la normativa laboral de los tres países firmantes a la del socio más exigente, así que (los grupos defensores de los derechos humanos que han denunciado estas prácticas) vigilarán estrechamente si los Gobiernos mexicano y estadounidense siguen con atención el caso y si se confirma que se está discriminando por razones de sexo al sur de la frontera.

El Departamento de Trabajo informó que el acoso o el despido de trabajadoras mexicanas que se quedan embarazadas es algo que "sucede" y que "viola las leyes mexicanas".

Pero por otra parte, la investigación no logró dejar claro si realizar pruebas de embarazo a mujeres que buscan trabajo viola de forma inequívoca la legislación mexicana. Algo a lo que contribuyeron las interpretaciones contradictorias que el Gobierno mexicano dio de sus propias normas, según Irasema Garza, la funcionaria del Departamento de Trabajo estadounidense que dirigió la investigación.

La Secretaría del Trabajo de México respondió a la queja de EE. UU. con el argumento de que no era ilegal realizar pruebas de embarazo a aquellas mujeres que buscan trabajo, porque las leyes laborales mexicanas protegen exclusivamente a los trabajadores una vez que hayan sido contratados. Sin embargo, la Secretaría de Gobernación (Ministerio del Interior) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos, un organismo gubernamental, afirman que negarse a contratar mujeres porque están embarazadas viola la ley.

"Ésa es la razón por la que estamos interesados en estas consultas, para clarificar las inconsistencias del Gobierno mexicano", explicó Garza.

Aunque los resultados de la investigación confirman en gran parte las acusaciones, LaSahwn Jefferson, que investigó supuestas discriminaciones contra embarazadas en 47 maquiladoras en 1995 y 1996 para Human Rights Watch, dijo que estaba "decepcionada con la ambigüedad de este fallo".

"Uno de nuestros argumentos es que la discriminación por estar embarazada equivale a discriminación por razones de sexo, algo prohibido por el código laboral mexicano, su Constitución y los acuerdos internacionales firmados por México", dijo Jefferson. "Este resultado da una respuesta ambigua".<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Sam Dillon (NYT). Diario "El País Internacional" Miércoles 14 de Enero de 1998. Madrid, España.

RECOMIENDA LA OMS ERRADICAR LA PRUEBA DE EMBARAZO COMO REQUISITO LABORAL.

La Organización de Naciones Unidas recomendó a México sobre el respeto de los derechos humanos de las mujeres, erradicar la prueba de embarazo como requisito para la contratación de personal femenino. Así como ofrecer protección a las trabajadoras embarazadas: al mismo tiempo de garantizar acceso al aborto no penalizado en todos los casos contemplados en la ley.

En conferencia de Prensa integrantes del grupo de información en reproducción elegida dieron a conocer a los medios de comunicación nueve recomendaciones que la ONU formuló respecto a los derechos de las mujeres entre los que se encuentran también el de "garantizar que la mujer otorgue su conocimiento informado previo al uso de algún método anticonceptivo temporal o permanente".

Por su parte y al respecto, el asesor legal del Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE), dio a conocer que actualmente se siguen cuatro procesos judiciales contra el Instituto Mexicano del Seguro Social por negligencia médica y por violación del derecho reproductivo de las mujeres.

Destacó que dos de ellos corresponde a negligencia médica que afectan la vida reproductiva de las demandantes y que los otros dos casos se deben a que a las demandantes les pusieron el dispositivo intrauterino (DIU) sin su consentimiento.

En uno de ellos, precisó, las autoridades del IMSS falsificaron la firma de una de las demandantes aludiendo que sí había consentido el hecho, por lo que quedó entre dicho la postura de la dependencia de negar los cargos.

En tanto que Lucía Rayas coordinadora de GIRE refirió sobre las recomendaciones que emitió la ONU que las expertas que evalúan en cumplimiento de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer que garanticen y se creen las condiciones para que se distribuya de manera más equilibrada la riqueza generada en el país, lo cual habrá de favorecer a las mujeres de las zonas de mayor precariedad.

Así mismo mejorar la condición de la mujer en la familia para romper con estereotipos que les son favorables, y también atender el problema del embarazo de las adolescentes.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Jorge Fuentes. Diario "El Sol de México" 10 febrero de 1998. p.17.

## EL EXAMEN DE INGRAVIDEZ, REQUISITO OBLIGATORIO PARA TODAS LAS MUJERES QUE SOLICITAN EMPLEO.

La exigencia de un examen de Ingravidez, para ingresar a un trabajo o el despido de éste cuando se advierte un embarazo, son violaciones graves y frecuentes en los derechos de la mujer mexicana. Esto es una norma en el sistema de transporte colectivo y en Instituciones Bancarias, denunció María Luisa Sánchez, Coordinadora General del Grupo Integral en Reproducción elegida (GIRE).

La mayoría de las víctimas no denuncian ante las autoridades laborales sus casos por temor a perder el empleo, como única fuente de ingresos económicos, añadió. En conferencia de prensa, explicó que la exigencia de un examen o el despido, contrarios a la constitución mexicana como a la ley federal del trabajo, son prácticas frecuentes en ramas productivas como la maquila asentada principalmente en el norte del país, donde trabajan aproximadamente 450 000 mujeres.

Dijo que aquel es un problema observado en otras empresas o instituciones como el Sistema de Transporte Colectivo (Metro) y en Bancos como Serfin y Atlántico. Es preocupante que el problema ha sido soslayado por las autoridades del trabajo, no obstante las insistentes denuncias interpuestas ante esta durante años, señaló. Las autoridades deben actuar con energía y hacer respetar la ley laboral para hacer respetar los derechos sexuales y reproductivos, acentó.

Aseguró que ese problema ya trascendió las fronteras mexicanas porque la Oficina Administrativa Nacional del Departamento del Trabajo de E.U., instó a la titular del ramo, Alexis Herman a sostener una entrevista con su homólogo mexicano Javier Bonilla, sobre las violaciones a los derechos laborales y humanos de las mujeres en las maquilas de acuerdo a denuncias formuladas por diversas organizaciones mexicanas en aquella nación.

### *Equidad Necesaria.*

Para el GIRE, la equidad es necesaria para construir una sociedad más justa y necesaria, tener hijos es un derecho humano y una necesidad social y que el proceso de reproducción se lleve a cabo en el cuerpo de la mujer no debería ser una razón de discriminación.

Y en seguida se pregunta ¿Qué sucedería si a los hombres que se les contrata laboralmente se les preguntara si van a tener hijos o se les exigiera una prueba de no paternidad !. Y ella misma responde: El derecho a decidir sobre tener o no hijos está consagrado en el artículo 4º de la Constitución y debe ser respetado por una legislación laboral eficiente.

Ante la actual situación de discriminación social en la mujer en la planta productiva, exigió el gobierno mexicano y a las instituciones obligar a respetar la carta magna y la Ley Federal del Trabajo y emitir suficiente información a las trabajadoras para que conozcan sus derechos y la forma de ejercerlos y abrir un debate sobre responsabilidades laborales frente al proceso de reproducción.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Antonio Noria. Diario " La Cronica de Hoy ". 17 de enero de 1998. p.11.

### DEMANDAN EMBARAZADAS MAYOR PROTECCION LABORAL.

Organizaciones sociales y civiles demandaron al gobierno federal se cumpla con la legislación laboral y no se condicione a las mujeres con el examen de ingravidez para darles trabajo, o el despido de ellas cuando se advierte un embarazo, como se presenta en dependencias públicas y privadas.

Luisa Sánchez Fuentes, del Grupo de Información en Reproducción elegida y Elena Tapia de Agrupación Política Femenina, informaron que esta situación se presenta en maquiladoras del norte del país, como Sanyo, Zenith, American Center, así como en dependencias del gobierno como las delegaciones Benito Juárez, Tlalpan y el Metro y en el sector privado en los Bancos Serfin y Atlántico.

Explicaron que el problema de las maquiladoras trascendió las fronteras porque la Oficina Administrativa Nacional dependiente del Departamento del Trabajo de EU., instó a la titular del ramo, Alexis Herman, a entablar diálogo con Javier Bonilla, Secretario del Trabajo, sobre las violaciones a los derechos laborales y humanos de las trabajadoras que laboran en dichas empresas.

Asimismo, Luisa Sánchez, informó que el próximo lunes se reunirán con legisladores para analizar el problema y hagan ajustes en la Ley Laboral para evitar este tipo de condicionamientos, al tiempo que iniciarán una campaña de firmas para promover este cambio legislativo y un estudio para conocer cuántas personas han sido marginadas de un trabajo.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> "Diario de México" 17 de enero de 1998. p. 7.

PESE A QUEJAS, SOSLAYAN AUTORIDADES LABORALES ATROPELLOS CONTRA MUJERES.

Es preocupante que autoridades laborales hayan soslayado múltiples quejas de mujeres que trabajan en las maquiladoras, empresas privadas y en el propio gobierno, porque las obligan a presentar un examen de ingravidez antes de contratarlas y se les despiden cuando se embarazan, señalaron representantes del Grupo de Información en Reproducción Elegida.

Al referirse a las 450,000 mujeres que laboran en las maquiladoras dijeron que el problema de la violación a sus derechos de trabajadoras ha trascendido, al grado de que la Oficina Administrativa Nacional de E.U. pidió a su titular que hablara con el Secretario del Trabajo de México Javier Bonilla.

Luego de señalar que estos hechos atentan contra los derechos humanos de las mujeres y son abiertamente contrarias a las disposiciones de la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo, mismas que deben cumplir las empresas extranjeras, acusaron a instituciones como el Sistema de Transporte Colectivo (Metro), los bancos Serfin, del Atlántico y la UNAM, entre otras, de exigir esas pruebas de no embarazo a las mujeres.

También se citó el caso de PEMEX, en donde se pide a las mujeres que presenten mensualmente la toalla sanitaria para comprobar que no están embarazadas.

Hablaron Elena Tapia, María Luisa Sánchez Fuentes y Maricela Ulloa, quienes convocaron a organizaciones civiles, sindicatos, patrones y gobierno a estudiar el tema de los derechos laborales de las mujeres, con el fin de mejorar la legislación en ese campo e impedir esas situaciones.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Fernández Bertha. Diario "El Universal" 17 de Enero de 1998. p. 5.

## PRACTICA GENERALIZADA. LA DISCRIMINACION SEXUAL EN MAQUILADORAS

La Audiencia que celebró la Oficina Administrativa Nacional del Departamento del Trabajo en relación con la discriminación sexual en las maquiladoras, reveló que es una práctica generalizada, y que se incurre en contratos eventuales que dejan desprotegidas a las trabajadoras.

Estela Ríos, miembro de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD) y defensora de las trabajadoras, explicó que durante la reunión de cuestionamientos de la Directora de la Oficina Administrativa Nacional, Irasema Garza, fueron para determinar qué tan extendido era el problema de la discriminación sexual y los despidos por embarazo.

Los testimonios de cinco trabajadoras que fueron despedidas o se les impidió su ingreso en alguna maquiladora, añadió, demostraron que la práctica es generalizada, así como las preguntas sobre actividad sexual y exámenes de gravidez. Se demostró también que los sindicatos de las maquiladoras avalan estas prácticas, al ser ellos mismos quienes proponen a las aspirantes que desistan de intención de laborar en una empresa cuando están embarazadas, o cuando les informan a los empresarios sobre la situación de las mujeres.

Estela Ríos explicó que otra situación alarmante fue que los testimonios revelaron la existencia de contratos eventuales " a prueba le llaman las empresas" mediante las cuales las trabajadoras no gozan de sus derechos. "Estos contratos eventuales de tres meses contravienen la Ley Federal del Trabajo en su artículo 35, donde se establece que deben ser por tiempo indeterminado. La ventaja para las empresas es que pueden disponer de la mano de obra sin tener que pagar ninguna indemnización cuando se les despide, y no están obligadas a la reinstalación, además que pagan al IMSS cuotas bajo el régimen de trabajador eventual", dijo. Explicó que el problema con los contratos eventuales es que son utilizados como de prueba, y la ley no los regula.

Durante los testimonios, las trabajadoras demandaron, que se les trate como seres humanos y no como máquinas, que se les respeten sus derechos laborales y que no se incurra en la discriminación sexual.

*En Enero, el Dictamen.*

Los argumentos que presentaron las abogadas defensoras serán analizados y se espera que el próximo 12 de enero la Oficina emita un dictamen y alguna recomendación al gobierno mexicano.

Estela Ríos informó también que la audiencia demostró que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ignoró las recomendaciones que al respecto hizo Human Rights Watch y Womens Rights Project, y donde se solicitó establecer oficinas laborales a nivel estatal y local, con el suficiente poder para investigar y remediar la discriminación en el proceso de contratación. Se pidió también establecer y aplicar penas que incluyan multas para castigar a las compañías locales o extranjeras que incurran en la discriminación sexual.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Cervantes Jesusa. Diario "La Jornada". 23 de Noviembre de 1997. p. 49.

INICIAN AUDIENCIAS SOBRE RECHAZO A EMBARAZADAS EN PLANTAS  
MAQUILADORAS.

MCALLEN, EU. 18 de Noviembre.- Obreras activistas y defensoras de derechos laborales comparecerán mañana ante la Oficina Administrativa Nacional (NAO, por sus siglas en inglés), sobre denuncias por discriminación a mujeres embarazadas que trabajan en maquiladoras mexicanas.

En la Audiencia laboral Número nueve que realiza Estados Unidos desde que entró en vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, será analizada la denuncia que presentaron en agosto pasado las afectadas.

"Esta audiencia como las anteriores, será crítica para poder obtener la información que requerimos en la revisión de este caso, al final de la cual podríamos hacer recomendaciones, si encontramos razones para ello", dijo la titular de la NAO Irasema Garza.

La NAO es la Oficina estadounidense del Departamento de Trabajo que está a cargo de vigilar el cumplimiento de los acuerdos suplementarios del TLCAN en materia laboral, que establecen que cada país firmante está obligado a crear oficinas similares. La audiencia se centrará en las declaraciones de una 20 trabajadoras o ex trabajadoras de maquiladoras en torno a las denuncias de discriminación que han hecho y que están contenidas en una queja formal presentada ante la NAO este año.

El reporte, elaborado y concluido en mayo pasado, está firmado por los grupos estadounidenses Human Rights Watch Women's Rights Projects, Human Rights Watch America, Internacional Labor Rights Fund y la mexicana Asociación Nacional de Abogados Democráticos.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Notimex. Diario "El Financiero". 19 de Noviembre de 1997.

## CUESTIONAN AL GOBIERNO MEXICANO POR DISCRIMINACION LABORAL HACIA MUJERES.

Empresas Maquiladoras estadounidenses asentadas en el país, así como el gobierno mexicano, enfrentarán mañana ante el Departamento del Trabajo de Estados Unidos, acusaciones directas por violar la Ley Federal del Trabajo y los Acuerdos Paralelos del TLC, al incurrir en discriminación laboral contra las mujeres.

Estela Ríos, miembro de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, uno de los organismos que interpusieron la demanda y quién argumentará en la audiencia pública, informó que serán cinco trabajadoras despedidas o a las que se les negó el trabajo, quíenes rendirán sus testimonios. La identidad de las mujeres se mantendrá en el anonimato para evitar represalias.

Previamente a la audiencia, el Departamento del Trabajo estadounidense realizó investigaciones mediante las que cuestionó al gobierno mexicano sobre la situación.

Jorge Castañón Lara, representante de México, en su respuesta establece que las leyes mexicanas no obligan a atender demandas por discriminación "cuando no existe relación laboral", además de que no está prohibido realizar examen de embarazo previo a la contratación.

En la carta de respuesta fechada el 14 de octubre, Castañón Lara informa también a su homóloga estadounidense, Irasema Garza, que no se han tramitado juicios individuales de despidos motivados por embarazo y que las mujeres que se encuentren en dicha situación no pueden recurrir al amparo, ya que la ley no establece que aquello sea una falta.

En un documento de las organizaciones que interpusieron la querrela se indica que empresas maquiladoras establecidas en Baja California, Chihuahua y Tamaulipas obligan a las mujeres que solicitan empleo a someterse a estudios de orina para establecer si están embarazadas, y además se les inquiera sobre su sexualidad y su ciclo menstrual.

En el caso de detectarse embarazo, se les niega el empleo. Si ya se encuentran laborando son despedidas, "para evitar el pago de los beneficios por maternidad que la ley mexicana obliga a sufragar". En uno de los apartados del informe se hace alusión a por lo menos 14 empresas distribuidas entre las ciudades de Reynosa, Tijuana, Chihuahua y Matamoros que incurrir en esta falta.

Catañón Lara informa también que las normas laborales de México "tutelan los derechos de las partes inmersas en una relación de trabajo". Después explica cuál es el papel que juegan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y señala que éstas tienen jurisdicción en el caso de discriminación por embarazo, "después de establecida la relación laboral".

Pero agrega que se ha consultado a cada uno de los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, radicadas en la ciudad de México, "quienes han informado que hasta el momento no se han tramitado juicios individuales por despido injustificado en razón de embarazo".

Sobre el amparo destaca que "un acto que no está jurídicamente prohibido en la legislación, no es considerado dentro de las causales de procedencia".

Estela Ríos de la ANAD, manifestó que con esto el gobierno mexicano intenta deslindarse de sus responsabilidades y quiere demostrar que no viola la LFT.

Su trabajo el día de mañana, comentó, será hacerle ver a las autoridades estadounidenses que aunque en la ley no existe de manera expresa esta situación, se cuenta con el artículo 54 que habla de los derechos de preferencia. "Aquí se habla que para ser contratado se debe privilegiar a los mexicanos y estar capacitado. Sólo cuando no se cumple con estos requisitos se puede negar el empleo, pero nunca argumentar un estado de embarazo", explicó.

Como denunciantes participan también Human Rights Watch Women's Rights Project, Human Rights Watch/Americas y la International Labor Rights Fund.

En el documento realizado por estas organizaciones se destacan "las fallas del gobierno mexicano en hacer cumplir las leyes de no discriminación y para establecer las medidas judiciales que las impidan". Asimismo subrayan, que la firma de los acuerdos paralelos obliga a ambos países a "hacer cumplir los derechos básicos de los trabajadores". Se indica que "ya empleadas las mujeres embarazadas son despedidas o los empleadores las maltratan para que renuncien". La oficina estadounidense dictaminará en enero de 1998 y emitirá una recomendación al gobierno mexicano.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Cervantes Jesusa. Diario "La Jornada". 18 de Noviembre de 1997.

## INVESTIGA EU. DISCRIMINACION LABORAL EN LAS MAQUILADORAS.

EL Departamento del Trabajo de Estados Unidos citó a una audiencia pública a compañías estadounidenses que operan como maquiladoras en la frontera de Tamaulipas para declarar sobre la discriminación laboral contra las mujeres. Una práctica violatoria del TLC. Informó Arturo Solís Gómez.

El presidente del Centro de Estudios Fronterizos y promoción de los Derechos Humanos (CEFRODHAC) denunció ante Human Rights Watch la existencia de exámenes de embarazo que hacen a las mujeres en las maquiladoras de la frontera y otras prácticas irregulares.

Por tal motivo la Oficina Nacional Administrativa de los Estados Unidos (NAO) citó a representantes de las compañías a las 9:00 del próximo 19 de noviembre en la biblioteca pública de Brownsville Texas.

Estas prácticas afectan sobre todo a mujeres a las que se les obliga a someterse a un examen de embarazo antes de ser contratadas, señaló Solís.

Informó que Human Rights Watch, de manera conjunta con el Fondo Internacional para los Derechos del Trabajados y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos fué el organismo promotor de la denuncia ante la NAO de EU.

De acuerdo con Human Rights Watch el exigir certificados de no embarazo es una práctica común en las maquiladoras de Matamoros por lo que la audiencia tendrá lugar en Brownsville , destacó Solís.

En mayo de 1997 el personal de HRW realizó una investigación directa con personal propio en 47 maquiladoras de Tamaulipas, Chihuahua y Baja California.

En sus conclusiones entregadas a la NAO de EU considera que el gobierno mexicano está consciente de las violaciones a los derechos humanos que cometen las empresas maquiladoras.

EL gobierno mexicano observa cómo las corporaciones obligan a las mujeres a trabajar sin respetar los derechos humanos. En Tamaulipas se comprobó que en ocasiones las mujeres embarazadas son despedidas violando sus derechos laborales lo que viola el Tratado de Libre Comercio sobre el derecho al trabajo, denuncia LaShawn Jefferson en reporte a la NAO.

Tras las denuncias de los organismos estadounidenses, el Departamento del Trabajo a través de la NAO empezó a recoger testimonios.

Tanto las empresas de los Estados Unidos como de otras naciones establecidas obligan a las mujeres a someterse a exámenes de embarazo al orillarles a entregar muestras de orina, ciclo de menstruación y hábitos sexuales, revela Jefferson.

Solís dijo que lo trascendente de la denuncia es que a partir del 19 de noviembre van a comparecer mujeres embarazadas que fueron despedidas de las maquiladoras, o víctimas de hostigamiento sexual y discriminación por su género.

El activista de los derechos humanos explicó que la oficina estadounidense reportará al Departamento del Trabajo de EU para que en posteriores reuniones binacionales extiendan recomendaciones a México para combatir la discriminación racial.

Las principales activistas que rendirán informes en la audiencia pública son Alice M. Miller, investigadora y directora de Human Rights Watch. Además de Terry Collingsworth, consejero general del Fondo del Derecho Internacional para el Trabajo y la Abogada mexicana María Estela Ríos, de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Domínguez, Miguel. Diario "Reforma". 18 de Noviembre de 1997. p.20.

### ANALIZAN VIOLACION DE DERECHOS LABORALES EN MAQUILADORAS.

De acuerdo con Human Rights Watch, Fondo Internacional de Derechos Laborales y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos, la discriminación sexual "se da al obligar a que las candidatas para empleo se sometan a exámenes de gravidez como condición para ser contratadas".

Los grupos aprovechan el Acuerdo Paralelo sobre derechos laborales agregado al TLC y acusan al gobierno mexicano de violaciones tanto por no cumplir con disposiciones de su propio Código Laboral que prohíbe la discriminación sexual como porque los tribunales laborales "no posibilitan recursos efectivos contra la discriminación sexual basada en el embarazo".

Según una información surgida hoy de la Oficina de Asuntos Públicos del Departamento del Trabajo de EU (con sede en Washington), se acordó aceptar la queja contra México por estar fallando en su labor de proteger sus derechos de libertad de asociación de sus trabajadores.

La denuncia fue presentada el 30 de octubre por empleados de la maquiladora Han Young, ubicada en Tijuana, dentro de los términos del Acuerdo de Cooperación Laboral (ACLAN), del TLC.

La secretaria de la NAO, Irasema Garza, dijo que están revisando la seriedad de los alegatos contenidos en esa queja y que se procederá en cuanto haya sido revisada.

Han Young manufactura chasis para la empresa Hyundai, que también opera en Tijuana con capital coreano.

La queja recibida en el tribunal de la NAO es la número 9702 y fue presentada por tres organizaciones de derechos humanos y laborales así como por el sindicato mexicano que obtuvo el triunfo en el recuento y que es el Sindicato de Trabajadores de Metales, Acero y Hierro.

Entrevistado al respecto por EL UNIVERSAL, el gobernador Héctor Terán Terán, dijo que rechazaba "cualquier calificativo que se nos haga de parcialidad y de que estamos buscando impedir el desarrollo de un nuevo sindicalismo".<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Cortez, Dora Elena y Carreño José. Diario "EL UNIVERSAL". 18 de Noviembre de 1997. p. 13.

## DISCRIMINAN A EMBARAZADAS EN MAQUILADORAS DEL NORTE, ACUSAN ONG.

Patricia Meza Martínez, de 26 años, está embarazada y la criatura que lleva en el vientre nacerá en septiembre, pero desde hace seis semanas los médicos le advirtieron que su hijo vivirá sólo unos 15 minutos. Ella trabaja hace ocho años en una industria maquiladora, expuesta a sustancias químicas, y ahora sabe que su caso se suma al de las 27 mujeres que en los últimos cinco años han transmitido los efectos de la anencefalia, enfermedad que evita el desarrollo del cerebro en el feto.

Su esposo, Antonio Hernández, de 25 años, trabaja también en una maquiladora, expuesto a sustancias peligrosas si la adecuada protección, por eso los médicos consideran que la malformación de su hijo puede tener relación con la contaminación que se genera por la falta de un control adecuado en las plantas manufactureras de esta frontera.

Ambos jóvenes están convencidos de que el contacto con químicos en su trabajo en la empresa IKA es la causa de su desgracia. Según dicen, ellos ya habían escuchado de los riesgos de trabajar sin ninguna protección, pero pensaron que se trataban de denuncias infundadas.

La industria maquiladora en el país ofrece 800 mil empleos (principalmente a mujeres) en más de mil 500 plantas distribuidas por toda la República, principalmente en los estados fronterizos con Estados Unidos, y genera un intercambio comercial internacional que el año pasado se calculó en casi 48 mil millones de dólares, según datos oficiales.

En la ciudad de Tijuana, activistas como Murillo Sánchez Pachuca, del Comité Ciudadano Pro- Restauración del Cañón del Padre y Servicios Comunitarios en la colonia Chilpancingo, aseguran que la contaminación generada por esas plantas maquiladoras ha sido la causa de múltiples casos de enfermedades dermatológicas y gastrointestinales entre los trabajadores y sus familias, principalmente entre mujeres, por ser éstas las que permanecen más tiempo expuestas a solventes y otros químicos peligrosos, en ocasiones sin la más mínima protección.

La queja en contra de las maquiladoras también ha sido encabezada durante varios años por Jaime Cota, director del Centro de Información para trabajadores y Trabajadoras de Maquila, un organismo no gubernamental dedicado a brindar asesoría a los obreros sobre sus derechos laborales.

*Niegan trabajo a las mujeres o les exigen métodos de control de la natalidad.*

Como consecuencia de las constantes quejas de ese tipo por parte de organismos que relacionan la alta incidencia de casos de anencefalia en la ciudad con la exposición de las madres a sustancias peligrosas en las maquiladoras, las empresas han optado ahora por negar el trabajo a las mujeres embarazadas y, en algunos casos, a obligar a sus empleadas a someterse a métodos de control de la natalidad, como el consumo de pastillas anticonceptivas.

Ante esta situación, organismos internacionales de derechos humanos, como Human Rights Watch, demandaron al Departamento del Trabajo de Estados Unidos que realice una investigación al respecto.

De acuerdo con información obtenida por La Jornada, la dependencia estadounidense tiene programado realizar durante este año inspecciones en plantas maquiladoras ubicadas en territorio mexicano, principalmente en las fronteras de Tijuana y Ciudad Juárez para constatar las múltiples quejas que se han recibido desde que se puso en marcha, en enero de 1994, el TLC, firmado por los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá.

El Subsecretario del Trabajo del vecino país Andrew Samet, aseguró que las quejas sobre la discriminación de las mujeres embarazadas en las plantas maquiladoras de Tijuana representan una seria preocupación para el gobierno de su país.

Samet expresó que, cuando una empresa maquiladora establecida en el territorio mexicano condiciona la contratación de una empleada a que ésta no esté embarazada o no espere a estarlo en un futuro próximo, se están violando las leyes laborales de México y los acuerdos en materia de derechos humanos y seguridad en el trabajo que han pactado los integrantes del TLC.

Para los defensores de los trabajadores de la maquila, la intervención de las autoridades laborales de un país extranjero representa una victoria a medias, pues se requiere, según Sánchez Pachuca, la intervención del gobierno mexicano mediante un programa integral laboral y de ecología, que atienda y resuelva el problema que durante años ha causado en esta frontera el manejo de sustancias peligrosas en las maquiladoras, sin un adecuado control regulado por las autoridades.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Comejo, Jorge Alberto. Diario "La Jornada". 20 de Julio de 1997. p. 46.

SE INDAGARA PRESUNTA DISCRIMINACION SEXUAL EN MAQUILADORAS DE MEXICO.

El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos informó que hoy investigará denuncias de presunta discriminación sexual en maquiladoras de México que violarían el acuerdo laboral del TLC.

La oficina nacional de administración de esa dependencia examinará las denuncias que incluyen un presunto soslayamiento de leyes mexicanas que prohíben la discriminación laboral de embarazadas, señaló el vocero del Departamento del Trabajo, Robert Zachariasiewicz.

El Subsecretario para Asuntos Internacionales de ese departamento, Andrew Samet, calificó de "preocupantes" las acusaciones presentadas contra la industria maquiladora en México por organismos promotores de derechos humanos.

"Emplearemos los mecanismos contenidos en el Acuerdo laboral paralelo del TLC para revisar las denuncias, y divulgaremos nuestro hallazgo", dijo Samet, quien al igual que Zachariasiewicz no mencionó una fecha para comenzar la indagación.

Los grupos Human Rights Watch, fondo Internacional para los Derechos Laborales y la Asociación Nacional de Abogados Democráticos de Estados Unidos, alegaron ante el gobierno estadounidense que las maquiladoras exigen a mujeres exámenes de embarazo al pedir empleo y que autoridades mexicanas impiden a trabajadoras el acceso a tribunales imparciales y solapan la discriminación laboral de mujeres, sobre todo en cinta.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Notimex. Diario "La Jornada". 16 de Julio de 1997. p 52.

## CAMPEA LA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER EN MAQUILADORAS FRONTERIZAS.

Un informe del grupo internacional Human Rights Watch concluyó que las maquiladoras exigen que las obreras "se sometan a exámenes médicos como condición de empleo y les niegan trabajo si están embarazadas.

Las obreras que se embarazan a veces son "maltratadas o forzadas a renunciar... Y a pesar de sus responsabilidades legales (internacionales o nacionales) de asegurar la protección de estas trabajadoras, el gobierno mexicano ha hecho poco para reconocer o remediar atropellos", reveló el informe de 1996.

María Elena Corona, obrera de una maquiladora en Tijuana, entrevistada por Human Rights Watch, sostuvo que su supervisor le prohibió trabajar sentada, cuando ella, al darse cuenta de que estaba embarazada, se lo pidió.

Un mes después, su jefe rehusó concederle un descanso de sus labores (empacar entre 75 y 90 cajas por turno). Ese día ella empezó a sangrar y esta vez le fue negado el permiso para ir al hospital, según su testimonio. Al finalizar la jornada "fui directamente al doctor, pero la hemorragia era tal que perdí al feto", declaró.

"Leí lo que el doctor escribió en mi cuadro médico. Escribió que había perdido al bebé a consecuencia del trabajo", manifestó.

Las respuestas corporativas al informe de HRW fueron mixtas, con un comentario agudo de parte de Zenith Electronics Corp., especificando: "Zenith no aprueba seleccionar (mano de obra) con base en la condición de embarazo. Sin embargo, si se convirtiera en la primera empresa... en poner fin a la práctica, se expondría a cumplir con obligaciones financieras considerables ante el sistema de seguridad social en materia de prestaciones de maternidad."

La respuesta de Reyna Montero fue contundente. "Las maquiladoras explotan a las mujeres y jóvenes", respondió. "Todavía nos falta poner más atención sobre este aspecto."

En julio, el Departamento de Trabajo de E.U. dio a conocer que investiga los alegatos de HRW, en el sentido de que las maquiladoras discriminan ilegalmente a las mujeres. Grupos de derechos humanos entablaron el proceso bajo los términos del acuerdo paralelo del TLC en materia laboral. Además de alegar que las mujeres tienen que comprobar el no embarazo para trabajar en las maquiladoras, aducen que les falta acceso a reivindicaciones legales.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos del gobierno mexicano advierte que la ley estipula: "La maternidad no puede ser motivo de discriminación". Esto significa que a las mujeres "no se les niegue un trabajo que solicitan ni se les despida de uno que tienen, porque están embarazadas", apunta la comisión.

La comisión no tiene autoridad sobre el sector privado y puede responder únicamente a quejas recibidas sobre infracciones de servidores público. Sin embargo, en julio pasado tomó cartas en otro asunto. Exigió la investigación oficial del presunto

tiradero clandestino de desechos tóxicos en el parque de maquiladoras de la Mesa de Otay en Tijuana, motivo de repetidas quejas por parte de los trabajadores que viven al lado.

Solicitó la investigación después de que el Departamento de Protección Civil de Tijuana declaró un estado de prealerta, debido a la contaminación proveniente de un incendio en una maquiladora que provocó una nube de humo químico. La Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca clausuró la maquiladora por irregularidades.

Meses antes, con el objetivo de remediar la situación, la Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente trató de convencer a 20 compañías para que participara de manera voluntaria en auditorías ambientales. Hasta fines de julio sus inspectores habían aplicado multas por el equivalente a 140 mil dólares en las fábricas de Tijuana.

Los esfuerzos de las autoridades palidecen frente a la magnitud de la tarea. Adicionalmente, las reglas para proteger a los trabajadores de las maquiladoras son mínimas y muy pocas las cumplen; la mayoría de los sindicatos no abogan por sus miembros; las fábricas siguen contaminando el aire, la tierra y el agua; y los sistemas para prevenir y registrar los accidentes, enfermedades e infracciones no funcionan, aseveran Montero y otras integrantes del Grupo Factor X.

"Tratamos de involucrar a los trabajadores en el proceso para que puedan defender sus derechos ellos mismos y apoyar a sus compañeros", expresa Montero.

Grupo Factor X promovió recientemente la formación de comisiones de seguridad e higiene, previstas por la ley pero entonces inexistentes en las dos filiales de la automotriz coreana Hyundai en Tijuana, ya que los empleados revelaron que había unos 20 accidentes por mes. Cuando los obreros acusaron a sus supervisores de golpearlos y despedirlos sin la indemnización obligatoria, Factor X apoyó su lucha ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ahora Factor X conduce talleres de educación ambiental frente a las puertas de la fábrica de muebles Golden Oaks, de procedencia estadounidense, para motivar a los empleados a que identifiquen los riesgos de salud y seguridad, y exijan capacitación para el trabajo en puestos peligrosos, así como equipo de protección y condiciones más limpias.

Factor X asesoró a los trabajadores de Jumbo Factory, Inc., una fábrica textil coreana, y de Mattel, una empresa de juguetes estadounidenses, en acciones exitosas para el pago de indemnizaciones.

La Casa de la Mujer abrirá una clínica médica para ofrecer servicios de calidad a bajo costo, mismos que no están disponibles en el sistema de salud pública. Ya ofrece consejos profesionales a víctimas de hostigamiento y abuso.

El colectivo también recopila información para publicar las luchas de las mujeres en las maquiladoras y hacer una colección de historias del caso que muestre los efectos que en la salud reproductiva tiene la exposición de químicos y solventes en el sector.

El grupo participa en seis coaliciones internacionales empeñadas en abogar por los derechos laborales y de la mujer, la salud y la protección del ambiente.

La organización apoya preferentemente a las mujeres que laboran en las maquiladoras, porque su vida y salud están en doble riesgo debido a su papel de madres solteras y jefas de familia, indica Montero.

Ella cita a una investigación que señala que la escasez de guarderías la obliga a utilizar los orfanatorios como alternativa y que otras seleccionen la jornada nocturna para poder cumplir con las tareas domésticas durante el día.

En consecuencia padecen estrés mental y físico que contribuye a la violencia familiar, al tiempo que el transporte nocturno al trabajo incrementa el riesgo de asaltos, anota.

Cifras provenientes de departamentos de personal de algunas maquiladoras demuestran que 22 % de la rápida rotación de empleados en la industria se debe al cuidado de los hijos, lo cual "les provoca un gasto considerable en su presupuesto y un desgaste emocional muy fuerte", según Melbourne Hovel, coautor de *Occupational Health Risks for Women: The case of the Maquiladoras along the Mexican- United States Border (Salud Ocupacional, Oportunidades para las Mujeres; El caso de las Maquiladoras a lo largo de la frontera de México con Estados Unidos)*.

Debido a la elevada rotación, los investigadores tienen dificultad para esclarecer el origen de los males de los obreros, de acuerdo con Montero. Explica que uno podría manifestar síntomas en una fábrica, luego salir de ahí y después estar en otra con los mismos o diferentes síntomas.

"No es fácil el proceso que estamos llevando a cabo. Es muy lento", reconoce Montero. "Pero a pesar de que las cosas son tan difíciles, los pequeños logros nos mantienen".

Ella ha reconocido un largo camino desde el galerón sin ventilación de la maquiladora en donde, junto con otras mujeres jóvenes, pintaba, barnizaba y lavaba partes plásticas para ganarse la vida.

Consiguió el trabajo a la edad de 15 años y durante cuatro utilizó botes de Spray y bañó las piezas en tintas solventes, sin máscara ni guantes, para ayudar a sus padres a mantener a cinco hermanos menores. Para cumplir con su trabajo, tuvo que inscribirse en la secundaria nocturna.

"Quise hacer otras cosas en esta vida", enfatiza. Así que decidió ir a la universidad, se involucró en el movimiento feminista y en los años setenta se unió con otras mujeres en los esfuerzos para conseguir servicios públicos y vivienda popular en Tijuana. La experiencia la distinguió de otras trabajadoras de la maquiladora y la llevó a fundar el Grupo Factor X, recuerda.

Ahora, la meta de Factor X es organizar un encuentro internacional de la mujer y salud en México en el año 2000. La reunión será parte de una serie de congresos organizados por redes no gubernamentales en todo el mundo, dedicados a mejorar la salud femenina. Será la primera en enfocarse a la salud laboral de la mujer, dice Montero.

"Apenas estamos creando las condiciones para hacerla funcionar. Estoy muy orgullosa del trabajo. Es mi vida, agrega.

De seguir el ejemplo de Montero, quienes trabajan en las maquiladoras un día podrían organizarse para alcanzar un mejor nivel de vida.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Nauman Talli, Diario "El Financiero", 30 de Octubre de 1997. p.56.

"LA MUJER OBRERA" ON NAFTA (North America Free Trade Agreement) (TLC).

20 Trabajadoras de El Paso, Texas, miembros y representantes de la "Mujer Obrera", estarán reunidas en Austin para hablar del empeño en su trabajo de las trabajadoras en El Paso y de la devastación, que las políticas del TLC han provocado en la economía de esta ciudad a lo largo de la destrucción de muchos trabajos para la gente de ahí. "La Mujer Obrera" es una organización muy involucrada en la defensa de los derechos de las trabajadoras.

La integración de El Paso en la economía global entre las políticas del TLC ha significado una devastante erosión de oportunidades económicas para inmigrantes trabajadores Chicano-Mexicanos. Justo el año pasado, al rededor de 100 fábricas y negocios en general cerraron sus instalaciones. Muchas de las fábricas son multinacionales que mudan sus manufacturas hacia México. Como resultado de lo anterior cerca de 6,000 trabajos en ventas, industria del vestido, industria electrónica y de servicios se han perdido en este año. El desempleo local es de 13.4%, es el más elevado nivel en diez años.

La mayoría de los trabajadores despedidos son mujeres y hombres Mexicano-Chicanos, los cuales tienen como principal lenguaje el Español. Los funcionarios federales y locales han reusado crear programas de asistencia y programas mediante los cuales se encuentren nuevos empleos, tal y como el TLC ha determinado. En cambio, ellos han sido obligados a tomar clases de Inglés que no les dejan ningún trabajo.

"La Mujer Obrera" está demandando un fondo de \$25 millones para apoyar a los trabajadores del área de la frontera, la cual asistirá para que encuentren trabajo o para crear nuevos trabajos para estos trabajadores. Al mismo tiempo "La Mujer Obrera" ha documentado una queja formal con el Departamento de Justicia de Discriminación Racial y Violaciones a los Derechos Civiles de los Estados Unidos para los trabajadores inmigrantes Chicano-Mexicanos en El Paso y a lo largo de la frontera de México con Estados Unidos.

Estos eventos son co-apoyados por: "La Mujer Obrera"; PODER; Gente Organizada en Defensa de la Tierra y sus Recursos; Las Mujeres del Comité de Solidaridad con Chiapas y México; y por miembros de la Comisión Nacional de la Democracia en México.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Vera, Eduardo. "La Mujer Obrera on NAFTA". Lasnet Archive 1996. INTERNET.

## ASFIXIADO POR AIR NIKES

### **Maquiladoras en Vietnam.**

Narración con escenas de Ciudad Ho Chi-Minh: "Hay manifestaciones por todos lados de una invasión estadounidense en busca de mano de obra barata. Millones de personas con educación y disciplina buscan trabajo con desesperación. Aquí está Nike Town cerca de lo que solía llamar Saigón, una de las cinco fábricas que no son de la Cía. Nike pero a las cuales esta contratada para hacer millones de zapatos cada mes. Se requiere de 25,000 trabajadores, en su mayoría jovencitas, para concretar el lema: "No más hazlo". Pero los obreros no participan en el reparto de las grandes ganancias de la empresa. Trabajan seis días a la semana y ganan sólo \$40 dólares al mes, o sea 20 centavos la hora."<sup>23</sup>

En los años 80's, Nike y otras zapaterías, como Reebok, Adidas, Fila y L.A. Gear, mandaron fabricar muchos de sus zapatos en Corea del Sur. Pagaban salarios muy bajos, instalaron maquiladoras con pasmosas condiciones de trabajo y contaban con el gobierno para reprimir todo descontento. Pero a fines de la década, Nike y sus subcontratistas comenzaron a cerrar las fábricas en Corea del Sur y se mudaron a China, Indonesia y Tailandia. En esos países, podían pagar *aún menos*. Y ahora otros fabricantes de zapatos atléticos tienen plantas en estos países.

En Tailandia, Nike paga 65-74 centavos la hora; en Vietnam, 20 centavos la hora; en Indonesia, 16-20 centavos; y en China 10-14 centavos. Nike siempre anda a la caza de nuevas oportunidades: un nuevo país donde un salario mínimo sea aún más bajo, se pueda explotar más al obrero y con un margen de ganancias más alto.

La producción de zapatos es una industria relativamente móvil: se puede desmontar una planta y trasladada con mucha facilidad que una planta automotriz o de acero. Por eso, las empresas como Nike han podido establecer un modus operandi sencillo: cuando los salarios y el nivel de vida suben y cuando los obreros protestan por los bajos salarios y malas condiciones de trabajo, Nike "se larga" a otro país.

En los años 80's, Nike produjo el 90% de sus zapatos en Taiwán y Corea. Hoy, fabrica la mayoría de sus zapatos en China, Indonesia, Paquistán y Vietnam: más de un tercio en Indonesia y otro tercio en China. Y en los últimos años, ha aumentado su producción en Vietnam, donde el salario mínimo es sólo 30 dólares al mes.

Cuando Nike comenzó a trasladar su producción a Asia, también comenzó a subcontratar, o sea, dejó de ser el dueño directo de las fábricas. Conservó su control del diseño y el mercado, pero contrató a empresas de otros países para la producción.

Oficialmente, Nike tiene un "Código de Conducta" que supuestamente rige en las fábricas de subcontratistas. Pero al subcontratar, Nike busca distanciarse de las maquiladoras que fabrican sus productos. No importa cuántas promociones creativas y pegajosas haga, la amarga verdad es que el imperialismo Nike explota y oprime sin piedad a miles de obreros por todo el mundo.

---

<sup>23</sup> "Obrero Revolucionario" #908, 25 de mayo de 1997. INTERNET.

En octubre de 1996, el programa televisivo de CBS 48 hours pasó un reportaje sobre el maltrato y el abuso de los obreros de Nike en Vietnam. Un grupo de vietnamita-americanos, profundamente perturbados por el reportaje, organizó el grupo Vietnam Labor Watch (VLW) y se comunicó con grupos laborales y periodistas en Vietnam y organizó una gira investigativa.

Con el fin de minimizar los daños, Nike invitó a ir a Vietnam. Del 2 al 8 de marzo de 1997 unos miembros de VLW fueron a inspeccionar las fábricas en Vietnam. Se reunieron con obreros, ejecutivos, líderes y representantes sindicales y expertos jurídicos y de inversiones extranjeras.

Los miembros de VLW fueron en giras oficiales a varias fábricas de Nike. Pero, luego, los obreros les contaron que la administración les notifica cuando van a ir delegaciones de Estados Unidos o Europa y que temen represalias en caso de que les digan la verdad. Cuando llegan las visitas, los obreros pueden trabajar con mayor lentitud y los capataces no los castigan. Pero cuando se van, la situación vuelve a la normalidad.

Cuando un representante de Nike llevó a unos miembros de VLW en una gira oficial al complejo Sam Yang en Ciudad Ho Chi-Minh, las puertas de las seis fábricas estaban abiertas, de acuerdo a las normas de seguridad en caso de incendios. Pero cuando volvieron el mismo día, las puertas de tres fábricas estaban cerradas con los obreros adentro. Un pequeño incendio habría provocado muchos muertos.

La delegación decidió hacer su propia investigación. Hicieron visitas sorpresa a Sam Yang y a tres fábricas más que producen zapatos Nike: Pouchen, Dona Víctor y Taekwan Vina. Y fuera de las fábricas, hicieron extensas entrevistas a 35 obreros. Lo que escucharon y vieron de primera mano fue la brutalidad de estas maquiladoras. Aprendieron que a diario, los obreros que fabrican estos zapatos tan de moda trabajan con abuso sexual y físico, pago por debajo del salario mínimo, peligrosas condiciones de salud y seguridad, y opresivos sistemas de cuotas.

### **Salario de esclavo.**

*Phil Knight, ejecutivo en jefe de Nike, vale más de 5 billones de dólares: la sexta fortuna de Estados Unidos. Nike tuvo ganancias de 673 millones de dólares el año pasado.*

*Para comprar un par de zapatos que fabrica, una trabajadora de Nike en Vietnam tendría que gastar todo lo que gana en dos o tres meses.*

Más del 90% de los obreros de las fábricas de Nike en Vietnam son mujeres, y en su mayoría tienen entre 15 y 28 años y son del campo. Aunque tengan esperanzas de enviar dinero a sus familias en el campo, ni siquiera ganan lo suficiente para comer.

En 1996, 48 hours informó que los trabajadores de Nike en Vietnam ganan un promedio de 20 centavos la hora. Los líderes de grupo ganan 42 dólares al mes y los trabajadores de base ganan aún menos.

La delegación descubrió que un trabajador de tiempo completo ganó menos de \$27 en marzo y abril de 1996, aunque el salario mínimo era de \$35. En julio de 1996, se fijó el salario mínimo en \$45 al mes y Nike dice que desde entonces han subido los

salarios. Pero un estudio de los talones de pago de los obreros indicó que estos ganaron menos de \$38 al mes entre noviembre de 1996 y febrero de 1997. La ley de trabajo también dispone que los obreros ganen tiempo y medio para trabajar horas extra, 1.3 veces el salario normal en el turno de la noche y tiempo doble los domingos y días feriados. Pero según los obreros de Nike, con frecuencia los estafan.

Más del 60% de los obreros que entrevistó la delegación no recibieron el pago de tiempo y medio por horas extras y tenían que trabajar mucho horas extras para cumplir con cuotas diarias muy altas. En Vietnam, ¡un obrero promedio de Nike trabaja más de 500 horas extra al año! Además, en algunas divisiones de la fábrica, cada línea de montaje tiene una cuota diaria fija y cuando los obreros no la cumplen tienen que trabajar horas extras, hay castigos o una advertencia, y después de tres advertencias, el despido. Según la ley, el máximo de horas extra al año es de 200. Pero la delegación habló con unos obreros que ¡ya habían trabajado tal cantidad en los primeros dos meses de 1997!

Aunque los obreros ganaran el salario mínimo, no tendrían suficiente para vivir. En Vietnam, tres comidas básicas (arroz, verdura y queso de soya) cuestan aproximadamente \$2. Así que un obrero tendría que ganar \$60 al mes en alimentos. Eso quiere decir que aunque una obrera de Nike gane el mínimo de \$45 al mes, no tendría suficiente para comer, ni hablar de otros gastos como renta, ropa y jabón.

¿Cómo sobreviven los obreros de Nike? Muchos comen menos de tres veces al día y sólo comen arroz y verdura. Cuando la mayoría de los entrevistados entraron a trabajar en Nike, bajaron de peso y muchos se quejaron de frecuentes dolores de cabeza y fatiga general.

### **Abusos, Humillación y Acoso Sexual.**

*"Cuando una niña nace en Estados Unidos, alguien le dará una muñeca, alguien le dará una pelota y alguien le dará una oportunidad".*

"Nos tratan como animales".

La mayoría de los trabajadores de Nike en Vietnam son mujeres y sufren constante abuso y acoso sexual. El supervisor de una fábrica de Nike huyó cuando lo acusaron de abusar sexualmente a varias trabajadoras. El periódico *The Worker* (nguoi Lao Dong) informó el 23 de agosto de 1996:

"A las 4:40 a.m. del 18 de agosto de 1996, Kim Sung Rat hacía su ronda de inspección. Pasó por el cuarto de bordado por computadora donde trabajaban cuatro mujeres vietnamitas. Dejó que dos trabajadoras tomaran un descanso y llamó a las otras dos, HTH y NTVP, a pasar a una bodega al fondo de la fábrica donde nadie trabajaba, a unos 50 metros del cuarto de computadoras. Ahí, Kim Sung Rat llamó a NTVP a la bodega e hizo un gesto de que se quitara su blusa. Después de eso, Rat le arrancó la blusa a P y la manoseó. P se opuso ferozmente y logró escapar.

"En ese momento, Rat agarró a H y la arrastró al cuarto. Otra vez con su gesto obsceno, le manoseó el pecho, le bajó la cremallera y le frotó las partes privadas. Después de eso, Rat hizo un gesto muy obsceno con el dedo que indicaba tener relaciones sexuales. Aunque estaba más débil que P y por eso fue incapaz de

escapar, H se opuso ferozmente. La señorita P, con conocimiento de lo que hacía Rat en la bodega, pues ya le había hecho lo mismo, corrió a solicitar la ayuda de los vigilantes, y agarraron a Rat en el acto”.

El subcontratista Taekwan Vina le ofreció sobornos a las dos trabajadoras para que no hablaran. Una trabajadora le dijo a The Worker: “La empresa accedió a compensarnos para deshacerse del asunto. En dos ocasiones, nos dieron a mi y a P, a cada una de nosotras, un sobre de dinero con el fin de comprarnos y tapar la acción del asunto de Kim, pero no lo hicimos. Les contesté que no venderíamos por dinero nuestra dignidad ni nuestro honor.”

### **Problemas de Salud y Seguridad.**

*Nike ha aceptado “... Hacer negocios solamente con socios cuyos empleados trabajan voluntariamente, no corren riesgos físicos, reciben compensación justa, tienen libertad de reunión y no sufren ninguna forma de explotación”.*

Hay muchas tensiones en las líneas de montaje de Nike: los obreros tienen que mantener un ritmo cruel y si lo reducen, reciben amenazas, insultos y castigos físicos. En Nike, muchos obreros trabajan las once horas al día, seis días a la semana y a veces los domingos. Con frecuencia se desmayan a causa de las tensiones, el agotamiento, el calor, los vapores químicos (pegamento, pintura) y la desnutrición.

Según informe de septiembre de 1996 del Departamento de Salud de Ciudad de Ho Chi-Minh, el complejo Sam Yang tenía una alta concentración de tolueno, de 180 mg por metro cuadrado, cuando el máximo permitido es de 100 mg. Y el nivel de ruido en varias divisiones era mucho más alto que lo permitido.

Las fábricas tampoco tienen servicios médicos adecuados. El complejo Sam Young tiene solamente dos enfermeras para aproximadamente 6000 trabajadoras y hay solamente un médico que trabaja dos horas al día, aunque la fábrica opera 20 horas al día. Los obreros del turno de noche tienen que ir a un hospital a 30 minutos de distancia en caso de choques eléctricos, pérdidas de uñas, cortes graves de los dedos y manos, y otras emergencias médicas.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Del Noticiero CBS 48 Hours. 17 octubre de 1996. INTERNET.

*A continuación se anexan algunas noticias dadas en Radio y Televisión referentes a la Discriminación Sexual de las Mujeres en la Industria Maquiladora, en donde se pueden encontrar los relatos verídicos detallados por parte del (la) conductor(a), del (la) reportero (a) y de las personas entrevistadas dentro del programa respectivo:*

NOTICIERO	HORARIO	CONDUCTOR	FECHA
Monitor (radio)	9:42 hrs.	Gutiérrez Vivó	11/Diciembre/97.

*Conductor:*

Vamos con Victor Carreón que se encuentra en Juárez, Chihuahua después del recorrido que ha hecho por la zona fronteriza en visita a las maquiladoras.

*Reportero:*

Casi 100 mil mujeres trabajan en la industria de la maquila aquí en Ciudad Juárez, un número indeterminado de ellas son víctimas de acoso sexual, discriminación y abuso de sus derechos laborales, bajo la aparente complicidad de las autoridades locales y federales, que le permiten a la industria maquiladora vivir prácticamente en un régimen de explotación.

*Trabajadora:*

Muchos testimonios que nos cuentan de otras de las grandes tragedias dentro de la maquila son del acoso sexual, si protestan, pues les ponen una justificación para despedirlas o les cargan más el trabajo, las cambian de línea o van perdiendo sus créditos, entonces muchas mejor guardan silencio en el medio de las maquiladoras que es muy alarmante.

*Reportero:*

La Inspección del trabajo, el cumplimiento de la legislación federal laboral y la defensa del trabajo no tienen la capacidad legal para evitar lo que organizaciones civiles de México y de Estados Unidos han señalado como violación a los derechos humanos de estas trabajadoras que son sometidas a exámenes de no gravidez a fin de poder ser contratadas, obligadas a renunciar sin recibir a cambio su liquidación, cuando detectan que están embarazadas o bien expuestas a daños en su salud por estar en contacto con sustancias químicas peligrosas que prácticamente la mayor parte de esta industria maneja dentro de sus procesos productivos.

*Trabajadora:*

Cuando no obedecen a los inspectores, o no llegan a la cuota, o se enferman, o faltan, las mandan a zonas peligrosas, también a las mujeres que se les escapan y las obligan a renunciar, las mandan al manejo de tóxicos, en la caso de las mujeres embarazadas, les causan daños al feto y por lo tanto se retiran sin protestar y sin firmar su renuncia voluntaria.

*Reportero:*

Las mujeres afectadas por la discriminación basada en el embarazo dentro del sector de maquiladoras forma parte de la mano de obra más pobre, inexperta y menos educada. En tanto las autoridades dan flexibilidad y una especie de protección a la industria maquiladora, en muchos casos a pesar de los daños sociales y físicos que producen en su fuerza laboral femenina sometida a presiones, abusos, enfermedades que no son investigadas o bien prevenidas.

Además de la injusticia salarial y de condiciones de desintegración familiar dentro de la industria maquiladora, hay evidencias de uso de drogas como: anfetaminas, que son utilizadas en mujeres para elevar la productividad, a pesar de que se sabe que es una práctica común en alguna de estas empresas, el temor y las presiones han evitado que las afectadas hagan denuncias formales.

*Trabajadora:*

Dicen estas muchachas que (lamentablemente no puedo dar ningún nombre), cuando ya empiezan a decir que les duelen los ojos o que traen un dolor en el cuerpo, van a la enfermería y les dan una pastilla o sólo anfetaminas y a la larga les están haciendo mucho daño.

*Reportero:*

No obstante que hay prácticas evidentes de discriminación y abuso en contra de los derechos laborales y humanos de las mujeres que trabajan en la maquila y que se infringen las leyes, las autoridades son prácticamente complacientes y casi cómplices de esta situación que les toca vivir a la mayor parte de la fuerza laboral que la constituyen las mujeres.

Es parte de este capítulo dedicado precisamente a las mujeres que se calcula son más del 60% de las cerca de 200 mil personas que trabajan en la maquila aquí en Ciudad Juárez.

*Conductor:*

Osea 200 mil personas trabajan en Juárez y de ella la mitad son mujeres.

*Reportero:*

Así es señor, poco más de la mitad.

*Conductor:*

Y esto que nos están informando es la forma tan discriminatoria y violatoria de varios principios en que estas empresas tratan a la mujer.

Que acaso no hay allá, en el Gobierno de Chihuahua, una autoridad laboral?

Acaso no hay una delegación federal de la Secretaría del Trabajo en alguna zona?

No hay algún representante de la Secretaría de Salud que pueda vigilar que se estén violando los derechos de estas mujeres, de estas trabajadoras.

*Reportero:*

Pues existen señor, pero desafortunadamente no intervienen.

Se ha manejado aquí de parte de la industria Maquiladora la bandera del desempleo, y pues se les permite mucha libertad como casi el régimen de excepción e incluso hay críticas en contra de la administración de Francisco Barrios, porque no solamente esta situación se permite dentro de la Industria Maquiladora, en el caso del examen de no gravidez sino particularmente en algunas instituciones, en algunas empresas de carácter estatal.

Dicen, quienes están en la defensa de los derechos de las mujeres, que es una violación eso de atentar en contra de la intimidad de las mujeres.

*Conductor:*

Pero como resumen da cifras de la exportación de las maquiladoras mexicanas.

*Reportero:*

Y precisamente ahí radica su fuerza, simplemente durante 1996 en su conjunto, de toda la industria maquiladora en el país, se calcula que tuvieron ingresos por exportación cercanos a los 30 mil millones de dólares, de ahí, dicen que de estas organizaciones y estas mujeres radica precisamente la fuerza de la industria maquiladora para que prácticamente se le permita vivir en este régimen de Excepción.

NOTICIERO	HORARIO	CONDUCTOR	FECHA
Muchas Noticias(TV)	19:19 hrs.	Lolita Ayala	16/Enero/1998.

*Conductora:*

Es de todos conocido que cuando una mujer solicita empleo, se le cuestiona sobre su posible maternidad. ¿Sabía usted eso?. En algunos casos se les exige un examen de embarazo o hasta se les llega a despedir si es que están esperando bebé. Esto más que un asunto laboral, se ha convertido en un problema de salud porque propicia que, al año, aborten alrededor de 850 mil mujeres.

*Reportera:*

María Luisa Sánchez, Coordinadora del Grupo de Información en Reproducción Elegida, GIDE, denunció que estas faltas son contrarias a los mandatos, tanto de la Constitución como de la Ley Federal del Trabajo.

*María Luisa Sánchez:*

Han habido invasiones a la privacidad de estas mujeres al solicitarles no sólo el examen.

*Reportera:*

Los lugares donde las mujeres han sufrido más violaciones son en las maquiladoras de la frontera con Estados Unidos, donde trabajan más de 400 mil. Pero también hay otras dependencias.

*María Luisa Sánchez:*

El Metro, están también las delegaciones Benito Juárez y en la de Tlalpan y no sabemos de otras; están bancos.

*Reportera:*

Si la mujer resulta embarazada y ya está trabajando le imponen condiciones más severas para obligarlas a renunciar.

Para Televisa Rocío Rodríguez.

*Conductora:*

Pensamos que urge una revisión de las leyes laborales y sobre todo exigir su cumplimiento. Nadie puede entrometerse en la intimidad de terceros. Eso es un delito que no puede convertirse en costumbre.

NOTICIERO	HORARIO	CONDUCTOR	FECHA
Monitor(Radio)	19:54 hrs.	Martín Espinoza Enrique Muñoz.	16/Enero/1998.

*Conductor:*

Vamos con Luz María Sánchez, pedirán organizaciones no gubernamentales que se haga un trabajo, un debate sobre estos requisitos para las mujeres embarazadas, sobre todo cuando quieren aspirar a un trabajo.

*Luz Ma. Sánchez:*

Efectivamente, las llamadas O.N.G.'s demandaron un alto al examen de gravidez en el trabajo o convertir esta condición como causa de despido de la mujer, como ocurre en empresas maquiladoras del norte del país y ahora en instituciones bancarias e incluso en el sistema de transporte colectivo, Metro... El GIRE anunció que demandará al Secretario del Trabajo, Javier Bonilla, que se inicie una amplia consulta y se someta a debate las responsabilidades laborales de las empresas frente al proceso de reproducción...La coordinación general de GIRE, María Luisa Sánchez, precisó que el derecho humano de una pareja y principalmente de la mujer a decidir si tiene hijos o no, no debe convertirse en un asunto que convenga a cualquier empresa contratante, porque esto no sólo daña la integridad de la persona sino también lesiona sus derechos constitucionales, indicó que se está ya prendiendo un foco rojo con miles de denuncias de mujeres que viven atemorizadas por su condición de embarazo e incluso que lo denuncian en forma anónima para evitar ser despedidas...vamos a escuchar..

*María Luisa Sánchez:*

Lo que nosotros estamos buscando es que, realmente haya una discusión, ya este es un foco rojo que creo que si no lo atendemos puede llegar a agravarse, porque no hay forma, en este momento, de monitorear esta situación... y ver como lo están haciendo, ¿Cuántas denuncias puede haber, cuántos casos de despidos por embarazo?

*Luz Ma. Sánchez:*

Indicó que será la próxima semana cuando acudan precisamente a la Secretaria del Trabajo para solicitar la realización de foros con todos los sectores involucrados en la situación laboral de la mujer, pero aclaró que la convocatoria deberá partir del propio titular del trabajo.

*María Luisa Sánchez:*

El Secretario del Trabajo debe invitar al sector público, al sector privado, a organizaciones de mujeres para que conjuntamente busquemos soluciones a este respecto, se abra un debate público para dar alternativas de solución a estas condiciones de trabajo, a las relaciones laborales, cuáles se pueden dar y de qué manera.

*Luz Ma. Sánchez:*

María Luisa Sánchez señaló que el problema de la mujer en materia laboral ha trascendido ya las fronteras porque la Oficina Administrativa Nacional del Departamento del Trabajo de los E.U., ya tomó cartas en el asunto, a partir de las denuncias de organizaciones Mexicanas sobre la situación de la mujer en las maquiladoras de la frontera, por lo que se prevee una recomendación al Secretario del Trabajo de nuestro país, a fin de que revise estas supuestas violaciones a los derechos humanos y laborales de este sector.

Pues a esto se refiere, a la situación de ingravidez de la mujer, que bueno, se ve afectada muchas veces, antes de entrar, antes de ingresar a algún empleo, pues le solicitan no sólo datos sobre sus condiciones anticonceptivas y de pareja, sino totalmente de exámenes, y si esta previo a un embarazo, pues no la contratan, o bien ya estando dentro, la pueden despedir.

## CONCLUSIONES

La evolución de las empresas maquiladoras fue influida tanto por factores inherentes a la economía y a políticas norteamericanas como a otros de origen mexicano. Ciertamente el peso correspondiente a los factores norteamericanos es mayor si se considera el tipo de empresa, la localización, el tamaño del establecimiento y la duración de la instalación. Sin embargo, el papel del gobierno mexicano, a través de la creación de una infraestructura básica y de una legislación capaces de permitir el desarrollo de actividades de subcontratación en México, fue de fundamental importancia.

Al analizar de cerca la evolución y el comportamiento de las empresas maquiladoras se destaca que beneficiaron tanto a Estados Unidos (reduciendo costos de operación de las empresas norteamericanas y volviendo de este modo, sus productos más competitivos frente a los de otros países desarrollados), como a México, al dar empleo a miles de trabajadores y trabajadoras.

En lo que concierne al empleo, que es el aporte más importante de las maquiladoras para México, se pueden plantear ciertas reservas respecto a los logros alcanzados, pues la población masculina, en comparación con la femenina y sobre todo la población joven, tiene menor oportunidad de empleo en las maquiladoras. Son las mujeres jóvenes y solteras en la mayoría de los casos, quienes de "benefician" de la instalación de este tipo de empresas. Así por el tipo de empleo creado, las maquiladoras no han podido resolver los problemas de desempleo y subempleo de la frontera. Por el contrario, han provocado nuevos problemas de orden social y psicológico.

La empresa maquiladora no es una panacea capaz de resolver los problemas planteados por el desarrollo económico de la zona fronteriza. Pero constituye un elemento importante del cual hay que saber obtener ventaja para el desarrollo de México.

En relación con lo anterior, sobre el empleo "supuestamente" otorgado preferentemente a las mujeres en comparación con los hombres, habría que hacer énfasis en que la preferencia por las mujeres jóvenes y solteras no trae verdaderamente ningún beneficio para éstas, ya que las mujeres, precisamente por ser mujeres, reciben un trato un tanto hostil, despreciativo, nada equitativo con los hombres, y sobre todo discriminatorio y abusivo por su propia naturaleza, que, como se ha manifestado a lo largo de este trabajo, carece de la fuerza para exigir sus derechos laborales y humanos.

La mujer como integrante de la población económicamente activa, que aporta ingresos a su familia y aún más importante al país en sí, debe de recibir el mismo trato laboral y humano que se le da a un hombre, pero desgraciadamente la realidad es otra.

En la Industria Maquiladora la mujer sufre de diversas injusticias tanto en lo que al desempeño de su trabajo se refiere como, peor aún, en su persona, su salud, su integridad, su dignidad, su vida en general.

En esta industria, específicamente la mujer es clasificada como "mano de obra barata", ya que difícilmente la mujer logra *rezongar* por las condiciones de trabajo a la que es sometida, acepta trabajar más horas de las establecidas en la Ley Federal del Trabajo,

aún sin pagárselas como horas extras, lo que un hombre no aceptaría fácilmente; acepta realizar trabajos exhaustivos y repetitivos todo el día, que un hombre no aguantaría realizar; y lo peor de todo: acepta ser seleccionada para el empleo bajo un mecanismo absurdo relacionado con su sexualidad y su posibilidad de estar o quedar posteriormente embarazada, lo que invade su esfera de derechos humanos, derechos a su intimidad, a su sexualidad, a su privacidad y a su libre albedrío para decidir sobre su vida y sus descendientes, lo que ni por equivocación sucede con un hombre. A eso se le llama DISCRIMINACION SEXUAL.

El mecanismo de contratación aplicado únicamente a la mujer para ingresar a un empleo en la Industria Maquiladora, consiste específicamente en: 1º) Preguntarles si están embarazadas, 2º) La aplicación de exámenes de gravidez para comprobar que efectivamente no están embarazadas, 3º) Cuestionarlas con relación a su vida sexual, sus hábitos anticonceptivos; y lo peor que una mujer puede enfrentar, 4º) Mostrar mensualmente la toalla sanitaria que demuestre que no se han embarazado cuando ya se encuentren laborando dentro de la Maquiladora. Todo lo anterior no se realiza, ni en la imaginación a los hombres.

Existe algo que todavía es peor que el mecanismo descrito con anterioridad, y eso es el trato que reciben las mujeres que ya están laborando dentro de la Planta.

Este trato se refiere a los abusos que sufre una mujer obrera embarazada. Estos abusos pueden consistir en tratos despectivos por parte de los supervisores, en el traslado a otras líneas de producción que implican mayor esfuerzo físico, no permitirles siquiera realizar su trabajo sentadas, impedirles tomar los descansos a que tienen derecho, no dejarlas ir al baño, imponerles trabajos que tengan contacto con sustancias químicas peligrosas, prohibirles ir a la enfermería y negarles la asistencia médica en caso de complicaciones en su embarazo, obviamente debidas al exceso de trabajo.

Todo esto realizado con el único fin de orillarlas a que renuncien y que la Planta no tenga la obligación de pagar las prestaciones relativas al embarazo correspondientes, y que tampoco tenga la obligación de pagar la indemnización constitucional a que tenga derecho la mujer obrera.

De este modo se deja a la mujer discriminada, sin trabajo, sin dinero para subsistir y posiblemente sin dinero para poder mantener a su familia (porque muchas de ellas son las jefas de familia que la mantienen sin ningún otro ingreso), sin experiencia laboral y seguramente sin la posibilidad de encontrar trabajo en otra maquiladora (ya que es casi siempre la única posibilidad de empleo para la mujer) porque TODAS estas industrias no aceptan mujeres embarazadas.

En efecto, para la mujer trabajadora que hace el papel de jefa de hogar, la búsqueda de un mejor empleo implica un grado de riesgo mayor que para la trabajadora hija (porque también las hijas ayudan al gasto familiar, cuando el sólo ingreso de los padres o de la madre sola no es suficiente), para quien resulta más fácil movilizarse hacia otro empleo, dado que sus ingresos no constituyen el mayor porcentaje de ingreso familiar pero sí ayudan a completarlo.

Con todo lo anterior y todo lo expuesto en el presente trabajo, se puede observar que las Maquiladoras en México no son todo lo benefactoras que se cree, por lo menos en lo que a empleo se refiere, están muy lejos de brindar a nuestro país los beneficios que siempre se ha creído que ofrecen.

Otro punto importante que resaltar es el relativo a la experiencia laboral que una mujer puede obtener en la maquiladora para poder aspirar a otros mejores empleos.

Lo primero que merece una atención especial, es el hecho de la fragmentación de los procesos productivos que le impiden a cualquier obrera a llegar a tener un conocimiento de la totalidad del proceso mismo. En otras palabras, independientemente de que una obrera permanezca en una planta maquiladora por largo tiempo, ella nunca tendrá la oportunidad de adquirir el conocimiento y la cualificación como mano de obra. Por ello, siempre será una mano de obra barata; sus posibilidades de ascenso en el tabulador de salarios y categorías son casi totalmente imposibles; su experiencia laboral, en caso de abandonar la empresa, o ser despedida y buscar otro empleo, no es una carta de presentación, puesto que su trabajo fue tan especializado que difícilmente, y a pesar de la habilidad obtenida, encontrará otro igual. La misma especialización del trabajo a la cual es sometida, nulifica en gran medida su creatividad y la deshumaniza, al mismo tiempo que la subyuga, oprime y enfrasca en un torbellino eterno del trabajo sin fin. Aunado a esto, la obrera se enfrenta cotidianamente a la inestabilidad y la inseguridad laboral; a la reducción absoluta y relativa de su salario; al sometimiento a cargas y ritmos pesados de trabajo por tener que cumplir con cierto estándar de producción; al desempeño de sus tareas manuales y rutinarias que resultan enajenantes por su propia monotonía; a condiciones inadecuadas de seguridad y prevención de enfermedades y a reglamentos absurdos que la limitan hasta para ir al baño.

Por lo anterior nos podemos percatar de que la mujer no obtiene grandes beneficios al trabajar en una maquiladora, por el contrario; y sin embargo ella se *aguanta* por miedo a perder lo "poco" que recibe constantemente, por ello casi ninguna se queja abiertamente del trato que reciben por parte de sus supervisores porque si lo hacen saben que les irá muy mal y que entonces dejarán de recibir ese "poco" dinero que de alguna manera les ayuda a ir sobreviviendo aún a costa de su propia vida en ese mundo de las maquiladoras que poco a poco las va consumiendo.

Otro aspecto importante por tocar es el hecho de 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 en el presente trabajo revela la presencia de importantes grupos de mujeres de mayor edad, así como 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 a este sector de la fuerza laboral.

De aquí que se demuestre la necesidad generalizada de la mujer para trabajar, no importando ninguna otra condición de vida que tengan y más aún cuando son viudas o divorciadas y que tienen que sostener una familia ellas solas, por esto es injusto el trato que reciben, si ellas son también, al igual que el hombre, una fuente importante de ingresos para el país.

Debemos todos, especialmente el gobierno mexicano en conjunción con los gobiernos de los estados fronterizos, de reconocer la urgente necesidad de "APLICAR" las leyes como ellas mismas mandan, no sólo es necesario prometer revisiones sino ejercer lo que ya está escrito, para proteger no sólo los derechos laborales sino también los más importantes y que van primero que cualquiera: Los derechos humanos, es específico los de las Mujeres Obreras de la Industria Maquiladora.

## BIBLIOGRAFÍA

Barajas E. Rocío, Rodríguez Carmen. "Mujer y Trabajo en la Industria Maquiladora de Exportación" Documentos de Trabajo. Fundación Friederich Ebert. México 1989.

Carrillo Viveros, Jorge. "Conflictos laborales en la Industria Maquiladora". Cuadernos Cefnomex. Tijuana 1985. p.p. 18-25.

Carrillo Viveros, Jorge; Hualde, Alfredo; Ramírez, Miguel Ángel "Empresas Maquiladoras y Tratado Trilateral de Libre Comercio ( Empleo, eslabonamiento y expectativas)". Colegio de la Frontera Norte, Depto. de Estudios Sociales. Tijuana Baja California. México 1992. p.p. 13-37.

Carrillo Viveros, Jorge; Hernández Hernández, Alberto. "La Mujer Obrera en la Industria Maquiladora, el caso Cd. Juárez". Tesis Profesional. Facultad de Ciencias Políticas, UNAM. México 1982. p.p. 191-202 y 228-243.

Carrillo Viveros, Jorge; Hernández Alberto. "Mujeres Fronterizas en la Industria Maquiladora". Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México. Colección Frontera. México 1985. p.p 44-53 , 58-67 , 103-139.

Carrillo Viveros, Jorge. "Reestructuración Industrial. Maquiladoras en la Frontera México-Estados Unidos de Norte América". Colegio de la Frontera Norte de México (COLEF), Tijuana, Baja California. México 1986. p.p. 226-245.

Clement, Norris C., Jenner, Stephen R.; Ganster, Paul; Setran, Andrea. "Maquiladora Resource Guide"( Guía de Recursos de la Maquiladora). Instituto Regional de Estudios de la Universidad Estatal de San Diego, California. San Diego California. E.U. 1989. p.p. 7-10, 46-52.

Colegio de la Frontera Norte. "Industria Maquiladora y Mercados Laborales". Vol. II. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. México 1992. p.p. 163-183.

Colegio de la Frontera Norte. "Mujer y Frontera" Vol. III. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. México 1993. p.p. 79-99.

Eaton, David. "Transformación de la Industria Maquiladora ante el TLC." National Law Center For Inter-America Free Trade. U.S.A. 1997.

Fernández, Rodolfo "Rudy". "Mexico's Maquiladora Guidebook( Libro Guía de las Maquiladoras de México)". HPH Partners Inc.. Washington, E.U. 1989. p.p. 18-22 , 40-43 , 64, 66, 86, 88, 90.

García Espinosa, Arturo. "Maquiladoras". Primera Reunión Anual sobre Estudios Fronterizos. Universidad Autónoma de Nuevo León. México 1987. p.p. 27-47 , 107- 139.

García Ruiz, Tulia; González Martínez, Manuel. "Estudio sobre las Principales Variables Económicas de la Industria Maquiladora e Exportación". Gerencia de Industria Fronteriza y Maquiladora, CANACINTRA. México 1996.

González, Soledad; Ruiz, Olivia; Velasco, Laura y Woo, Ofelia. "Mujeres, Migración y Maquila en la Frontera Norte". Colegio de la Frontera Norte (COLEF), Tijuana, Baja California 1995. p.p.13-30 , 65-85 , 133-211.

Iglesias Prieto, Norma. " La Flor mas bella de la Maquiladora" (historias de vida de la mujer obrera en Tijuana B.C.N. CEFNOMEX. México 1985.

Jefferson, LaShawn R. "Women's Rights Project ( Proyecto de los Derechos de la Mujer)" Human Rights Project. New York, E.U. 1996. p.p. 2-58.

Khosrow, Fatemi. "The Maquiladora Industry, Economic Solution or Problem (La industria Maquiladora, Solución Económica o Problema)", Praeger. New York, 1990. p.p. 219-232.

Levy Oved, Albert; Alcocer Marbán, Sonia. "Las Maquiladoras en México". Fondo de Cultura Económica. México 1983. p.p. 9 -113.

Núñez de la Peña, Francisco. "Informe Económico, evaluación mensual y pronósticos de la Economía Mexicana". BANCOMER. México 1997. p.p. 53-61.

Quintero Ramírez, Cirila. "La Sindicalización en las Maquiladoras Tijuanaenses" , Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. México 1990. p.p.108-115 , 132- 135 , 144-145.

"El acceso de las mujeres a los puestos de dirección" Informe para el debate de la Reunión Tripartita sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección. OIT. 1997.

"Legislación Laboral de México que protege los derechos de las mujeres". Oficina Administrativa Nacional de México. 11 de julio de 1997.

"Protección Laboral de la mujer en relación con el embarazo en Estados Unidos de América." Oficina Administrativa Nacional de México. STPS. 1998.

## REVISTAS

*El Mercado de Valores*. Nacional Financiera. "Las Maquiladoras en Yucatán". Año LVII. No. 9/97. Septiembre 1997.

*Expansión*. Chrisman, John H. "Larga Vida a las Maquiladoras". Vol. 25. No. 611. México Marzo 1993. p.p.101 y103.

*Expansión*. Informe Exclusivo. "Las Maquiladoras frente a la integración" Vol. 22. No. 552. Octubre 1990.

*In- Bond Industry (Industria Maquiladora)*. Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, A.C. México 1996-1997

*In- Bond Industry. (Industria Maquiladora)* Consejo Nacional e la Industria Maquiladora de Exportación, A.C. México. Enero / Marzo 1997.

*In- Bond Industry. (Industria Maquiladora) Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, A.C. México. Abril / Junio de 1997.*

*In- Bond Industry. (Industria Maquiladora) Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, A.C. México. Año X. Edición Especial 1997-1998.*

*Momento Económico. González Marín, María Luisa. "Mujer y Trabajo". (Información y Análisis de la Coyuntura Económica, Actividad y Trabajo Femenino) Instituto de investigaciones Económicas. UNAM. marzo-abril 1996. México. p.p. 5-42.*

## **PERIÓDICOS**

*La Jornada. Se indagará presunta discriminación sexual en Maquiladoras de México. 16 de Julio de 1997, p. 52.*

*La Jornada. Discriminan a embarazadas en Maquiladoras del norte, acusan ONG. 20 de Julio de 1997, p. 45.*

*El Financiero. Campea la Discriminación contra mujer en Maquiladoras fronterizas. 30 de Octubre de 1997, p.56.*

*Reforma. Investiga EU. discriminación laboral en las Maquiladoras. 18 de Noviembre de 1997, p.20.*

*EL Universal. Analizan violación de derechos laborales en Maquiladoras. 18 de Noviembre de 1997. p. 13.*

*La Jornada. Cuestionan al gobierno mexicano por discriminación laboral hacia las mujeres. 18 de Noviembre de 1997.*

*El Financiero. Inician Audiencias sobre rechazo a embarazadas en plantas Maquiladoras. 19 de Noviembre de 1997.*

*La Jornada. Práctica Generalizada, la discriminación sexual en Maquiladoras. 23 de Noviembre de 1997. p. 49.*

*The New York Times. Sex Bias at Border Plants in Mexico Reported By U.S. (Perjuicios Sexuales en las Plantas de la Frontera de México reportadas por los Estados Unidos). 13 de Enero de 1998.*

*La Crónica de México. El examen de Ingravidez, requisito obligatorio para todas las mujeres que solicitan empleo. 17 de enero de 1998. p. 11.*

*Diario de México. Demandan embarazadas mayor protección laboral. 17 de enero de 1998. p. 7.*

*El Universal. Pese a quejas, soslayan autoridades laborales atropellos contra mujeres. 17 de enero de 1998. p. 5.*

El Sol de México. Recomienda la OMS erradicar prueba de embarazo como requisito laboral. 10 de Febrero de 1998. p. 17.

#### NOTICIEROS

*Monitor Radio.* 9:42 hrs. Conductor: Gutiérrez Vivó. 11/Diciembre/1997.

*Monitor Radio.* 19:54 hrs. Conductor: Martín Espinosa/Enrique Muñoz. 16/Enero/1998.

*Muchas Noticias TV.* 19:19 hrs. Conductor: Lolita Ayala. 16/Enero/1998.

#### INTERNET

*La Neta del Orbe.* Asfixiado por Air Nikes. Maquiladoras en Vietnam. Del noticiero de CBS 48 hours. Consulta el 11 de febrero de 1998.

*El País digital (Miércoles 14 de enero de 1998 No. 621. Madrid, España).* La Caza de la Embarazada. Consulta el 11 de febrero de 1998.

*INEGI.* Industria Maquiladora de Exportación en México. Cifras al mes de noviembre de 1997. Consulta el 11 de febrero de 1998.

*Lasnet Archive 1996.* "La Mujer Obrera" on NAFTA (North America Free Trade Agreement)TLC. Consulta el 11 de febrero de 1998.