

Retroceso laboral, discriminación y riesgo en las maquiladoras: el caso de Ciudad Juárez, Chihuahua*

Patricia Ravelo Blancas**
Sergio Sánchez Díaz**

En este trabajo pretendemos una aproximación a la cultura del “nuevo proletariado del norte”, el de los ritmos intensos de trabajo, el “nacido flexible”, el de las condiciones de trabajo que significan retroceso en cuanto a los derechos laborales históricamente alcanzados por otros sectores de la clase obrera mexicana (aunque la “regresión de derechos” de prácticamente toda la clase obrera es un hecho); nos aproximaremos a ese sector de la clase obrera que, en general, carece de sindicatos y que, si acaso, cuenta con alguno, sólo alcanza a negociar algunas prestaciones y algunos aspectos secundarios de las relaciones laborales.

Aquí abordamos someramente las condiciones en las que trabajan cotidianamente las y los obreros de las maquiladoras de exportación en Ciudad Juárez. Ellas han estado marcadas, los años recientes, por los siguientes elementos: la crisis del sector, el cual conllevó a la pérdida de alrededor de

50, 000 puestos de trabajo, tan sólo en este lugar.

Y segundo: por una aguda crisis de las relaciones sociales. El odio misógino, con un componente xenofóbico, se ha instaurado en la ciudad y se extiende a todo el estado. Cerca de 400 mujeres asesinadas, un porcentaje de ellas trabajadoras de las maquiladoras, hacen de Ciudad Juárez un lugar de riesgo y peligro. A esos asesinatos, hay que agregar los de hombres, los cuales pueden darse en una proporción de tres a uno, con respecto a los de las mujeres, aunque de estos asesinatos poco se hable en la prensa nacional.

Esta crisis tiene diversas explicaciones: el narcotráfico que se ha instalado en la ciudad, en sus diversas modalidades (“narco-menudeo”, narcotráfico en gran escala), pobreza, despidos, falta de

opciones para lograr una vida digna a partir del trabajo en las maquiladoras, desilusión ante las alternativas político-partidarias, entre otras causas.

En este trabajo pretendemos una aproximación a la cultura del “nuevo proletariado del norte”, el de los ritmos intensos de trabajo, el “nacido flexible”, el de las condiciones de trabajo que significan retroceso en cuanto a los derechos laborales históricamente alcanzados por otros sectores de la clase obrera mexicana (aunque la “regresión de derechos” de prácticamente toda la clase obrera es un hecho); nos aproximaremos a ese sector de la clase obrera que, en general, carece de sindicatos y que, si acaso, cuenta con alguno, sólo alcanza a negociar algunas prestaciones y algunos aspectos secundarios de las relaciones laborales.

* Ponencia que se presenta al Encuentro Regional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, los días 26 y 27 de mayo del 2005, en la ciudad de Querétaro, Querétaro. La información que se expone en esta ponencia proviene de una investigación más amplia iniciada en el año del 2001 por Patricia Ravelo, sobre acciones colectivas en torno de la violencia sexual y de género en Ciudad Juárez, auspiciada por el CIESAS y financiada por el CONACYT; y del trabajo de campo que los dos autores de la ponencia llevaron a cabo en Ciudad Juárez entre mayo y junio del 2004.

** Profesores-Investigadores, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS, D.F.).

De la población y la discriminación en Ciudad Juárez

De acuerdo al censo del 2000, la población en el municipio de Juárez era de 1 218 817 habitantes, siendo prácticamente la mitad hombres y la mitad mujeres. Más exactamente, el 50.28% mujeres y el 49.72% hombres.

La población de 5 años y más originaria del municipio de Juárez (“no migrante municipal”) era de 862, 890 habitantes; mientras que la población originaria de otros estados (“migrante estatal” con “residencia actual en otra entidad”), era de 106, 922 (INEGI, 2003).

A los 106, 922 migrantes con residencia actual en otros estados, nosotros sumamos, para fines estadísticos, los 12, 041 migrantes de otros municipios del estado de Chihuahua; así como los 10, 004 migrantes internacionales que habitaban esta ciudad.

Es decir, un total de 128, 967 habitantes de esta ciudad no nacieron en ella, por lo que podemos sostener que poco más del 10% del conjunto de sus habitantes eran migrantes, es decir, provenían de otros lugares del estado, de otros estados del país, o de otros países.

Según la misma fuente censal del año 2003, en el estado de Chihuahua los pobladores nacidos fuera del estado provenían, para principios de este siglo, principalmente de Durango, Coahuila y Zacatecas. Los migrantes de estos tres estados constituían el 48% del total de esos pobladores nacidos fuera del estado. En cambio, el resto, el 42%, provenía de “otras entidades.”

Si observamos las estadísticas en el aspecto que refiere a la población en el estado de Chihuahua, de 5 años o más según su “lugar de residencia”, vemos que, frente a los 2 450, 504 cuya residencia estaba “en la entidad”, 138, 616 manifestaban tener su “lugar de residencia...en otra entidad” (en todo el estado había, según el censo de 1995, 2 621, 057 habitantes “de 5 años o más”).

Por el dato ya expuesto (128, 967 habitantes de Ciudad Juárez nacieron en otra entidad), pensamos que la gran mayoría de esos 138, 616 pobladores con su “residencia...en otra entidad”, se ubicaban en Ciudad Juárez. Los otros poco menos de 10,000 pobladores en esta condición, obviamente, se encontraban en otras poblaciones del estado de Chihuahua, probablemente concentrada una parte de ellos en la capital del estado.

Los censos indican que los pobladores de Veracruz eran los primeros entre todos aquellos “de 5 años o más” que manifestaron tener su “lugar de residencia...en otra entidad”, un total de 33, 276 habitantes. Los de Durango en esta condi-

ción eran 27, 629. Los de Coahuila eran 17, 675. Los del Distrito Federal eran 6, 127. Los de Sinaloa 5, 698. Los de estado de México 4, 971. Y los de Oaxaca eran 4, 939, entre otros.

Así, un elemento importante que hace a Ciudad Juárez una entidad con características propias frente a otras en el estado, es que ella vive cotidianamente el arribo de migrantes, los cuales, si bien “sólo” son un poco más del 10% del total de sus habitantes, significan un referente importante en la ciudad.

En efecto, en los medios de comunicación se alude cotidianamente a esos migrantes; los gobernantes en turno también lo hacen; y el imaginario ciudadano está poblado por estos “fuereños”, para bien o para mal.

Para los originarios de la ciudad, Ciudad Juárez es un lugar de “oportunidades”, abierto al migrante. Pero paradójicamente, al lado de esta actitud abierta y amistosa, puede observarse un conjunto de prejuicios por parte de los originarios de la entidad hacia los que llegan a este lugar efectivamente en busca de trabajo y de condiciones de vida no tan precarias como las de sus lugares de origen.

Son prejuicios hacia los migrantes que, sin duda, contienen una fuerte connotación regionalista, clasista y hasta sexista, pues se centra hacia las obreras que trabajan en las maquiladoras, y que incluye a todos los “fuereños”, incluidos los hombres, por supuesto.

Tales prejuicios son parte de una actitud más generalizada. Recordemos que en los años ochenta y noventa del siglo pasado, se dieron momentos de odio hacia los “chilangos” (denominación despectiva hacia los habitantes del centro del país que se encuentra en diversas regiones del país), en medio de fuertes pugnas políticas por desplazar al PRI del poder. Ese odio contra los del centro del país probablemente estuvo atizado por elites locales, con el fin de obtener algún provecho político.

En suma, y sin profundizar por ahora en estas cuestiones, en Ciudad Juárez pueden observarse aspectos culturales comunes a contextos como éste: rechazo al migrante, al “otro”, al de “fuera”, al lado del desprecio clasista y sexista hacia las mujeres trabajadoras, una parte de ellas migrantes también.

Pero la cultura en Ciudad Juárez no puede simplificarse. Sobre todo en la cultura propiamente política, existe (o existió) el cuestionamiento al orden corporativo encarnado en el PRI, que en los años 80 y 90 llevó a estos pobladores a inclinarse por la alternancia política, por una suerte de “bipartidismo”.

Sin embargo, cabe decir que esa inclinación por el pluralismo ahora no parece ser central en este lugar. Ahora las percepciones políticas de estos habitantes parecen poner

énfasis en las deterioradas condiciones de vida y trabajo en el lugar, con un fuerte cuestionamiento a los modos comunes de “hacer política” por parte del PRI y el PAN. Es decir, la lucha por la democracia electoral podría haber pasado a un segundo plano, ante otro tipo de problemas.

Del retroceso en las condiciones de trabajo (I)

En Ciudad Juárez, durante el año 2000 y 2001, existían 10 parques industriales, con 316 maquiladoras de exportación, de las ramas automotriz, eléctrico-electrónica y confección de ropa, principalmente. Hasta esos años se emplearon en ellas alrededor de 265,000 trabajadores, hombres y mujeres (60% es población femenina y cerca del 40% es masculina).

Sin embargo, en el año 2001 cerraron 42 plantas, disminuyendo el registro de empleados a 220,000¹. Hacia principios del 2003, sin embargo, los datos indican que habían abierto una serie de empresas; por ello, el número era, de nuevo, de poco más de 300 empresas, pero el número total de trabajadores era de 215,000. Es decir, el total de puestos de trabajo perdidos en el sector, hasta ese momento, fue de cerca de 50,000².

Podemos aventurar que la (real o supuesta) recuperación del sector se está dando sobre la base de una mayor intensificación del trabajo. Hay ahora un número similar de empresas que a principios del siglo XXI, pero con una notoria disminución de puestos de trabajo. Al tiempo que se han eliminado algunas de las “ventajas” laborales que implicaban trabajar en el sector, como paseos, días de campo, concursos, principalmente.

No haremos aquí la historia de la implantación de las maquiladoras de exportación en este lugar, por lo demás, ampliamente documentada. Sólo diremos que este “sistema de fábricas” ha producido un campo cultural en el cual la noción de derechos laborales es prácticamente inexistente. Para ello es determinante una economía globalizada y políticas locales que legitiman normas laborales que están en parte al margen de las leyes laborales, entre otros elementos.

Veamos ahora lo que sucede en las líneas de trabajo. Ahí los trabajadores, hombres y mujeres, laboran en línea. El capital ejerce ahí un gran control sobre el trabajo:

¹ AMAC, *Historia y Perspectivas de la Industria Maquiladora*, Ciudad Juárez, Chihuahua.

² Estos parques son el Bermúdez, Fuentes Befer, Rio Bravo, Juárez-Gema-Fernandez, Aztecas, Jilotepec-Intermex-Salvarcar, Aeropuerto, Panamericano y Omega (AMAC, *Industria Maquiladora 2003*, Ciudad Juárez, Chihuahua).

Pues por eso me quitaron a mi de ahí, porque pusieron mesas para cuatro personas para trabajar y luego pusieron unos cartones negros, parecía Halloween, en serio, así, cruzados para no mirarnos, se miraba bien espantosa el área esa, porque sacaron unos cuadros negros, y se miraba muy gacho. Dije: ya nomás falta que nos amarren ahí. (Armando, 26 de diciembre, 2003).

Este empleo es precario. Se adquiere fácilmente, pero igualmente se pierde. Se han generalizado los contratos temporales, de tres meses de duración; además, los despidos han sido comunes los últimos años, como ya mencionamos.

La contratación colectiva, que es un derecho consagrado en la Constitución de la República Mexicana y en la Ley Federal del Trabajo (artículos 356 al 403), está prácticamente prohibida, situación ya observada en diversos contextos maquiladores.

Por ello, lo que suele regir las relaciones laborales en esta industria son los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) que establecen básicamente las obligaciones de los trabajadores y algunas obligaciones generales y hasta obvias de los empresarios. Dichos RIT no les son proporcionados a los trabajadores, las empresas los dan a conocer públicamente en tableros.

En los RIT los requisitos de contratación implican una discriminación sexista, de clase, y tal vez incluso hasta racista, tanto para mujeres como hombres, quienes deben tener determinado aspecto, determinada estatura y, en el caso de las mujeres, deben demostrar durante los primeros tres meses de labores que no se han embarazado.

Ahora les exigen a obreras y obreros la secundaria y sólo se contratan hasta los 35 años de edad, aproximadamente, lo cual indica una discriminación a partir de la generación. Es muy raro encontrar gente mayor de 50 años, salvo en puestos de limpieza.

En las entrevistas que realizamos encontramos que la mayoría de los trabajadores, hombres o mujeres, se inició desde los 15 ó 16 años de edad, lo cual no es necesariamente ilegal. Recordemos que la Ley Federal del Trabajo permite laborar a los menores de 14 a 16 años de edad, sólo que en jornadas de 6 horas. Sí está prohibido el trabajo de los menores de 14 años.

Sin embargo, es práctica común de estos trabajadores, para acceder al empleo, alterar las actas de nacimiento. Ello indica que la necesidad de trabajar es más imperiosa que las disposiciones legales favorables a las y los trabajadores, por lo que puede detectarse el trabajo de jóvenes de 15 ó 16 años de edad.

En términos de contratación se observa una situación similar a la de otros contextos maquiladoras: la generalización de las “agencias de colocación”. Estas agencias contratan a los trabajadores sin ninguna obligación laboral para las empresas.

En cuanto a las jornadas de trabajo, encontramos que rigen las 8 horas para la jornada “diurna”, como lo establece la ley. Pero hay algunas empresas con jornadas que son hasta de 12 horas, principalmente los turnos de sábado y domingo.

Estas empresas operan con jornadas semanales de trabajo que significan menos horas de trabajo que las que marca la Ley. Pero el encanto “legal” se acaba, pues están muy generalizadas las llamadas “horas extras”. No sabemos si se efectúan de acuerdo a la ley; sí sabemos que se llevan a cabo sistemáticamente por parte de los trabajadores, con el fin de lograr mejorar sus ingresos. Es decir, también hay prolongación de la jornada de trabajo.

La flexibilidad del trabajo está muy extendida en estas empresas, como ya sabíamos por otras investigaciones. Es así que puede observarse en los RIT analizados que la empresa puede suspender o establecer turnos de trabajo; ella también puede fijar unilateralmente los horarios de entrada y salida; puede cambiar a las y los trabajadores de un puesto de trabajo a otro y de un turno a otro; puede cambiar el día y la forma de pago, entre algunas de las atribuciones más notables. Desde luego, es explícita la situación de subordinación de las y los trabajadores con respecto a la empresa, cuestión avalada por la Ley del Trabajo.

Los RIT, a final de cuentas, contienen medidas disciplinarias para las y los trabajadores, y sólo de manera muy general contienen las obligaciones de las empresas. Realmente un conjunto de esas medidas disciplinarias se apegan al espíritu de los artículos 422 a 425 de la Ley Federal del Trabajo. Pero luego esas medidas devienen en prohibiciones, sanciones y castigos de diversa índole que hablan de un control extremo de la fuerza de trabajo por parte del capital.

En efecto, hay prohibiciones que claramente hablan de trabajadores muy controlados por parte de los supervisores: por ejemplo, se permite acudir al baño sólo con el permiso respectivo: los trabajadores sólo pueden comunicarse entre ellos para tratar aspectos del trabajo; y están prohibidos los “puentes”.

Las medidas disciplinarias son de diversa índole. Las hay por llevar a cabo mal el trabajo, lo cual habla de una constante supervisión sobre la calidad del mismo:

Por sacar un “rechazo” también los descansan dos días, porque no hiciste tu trabajo bien. (Lety, 23 de diciembre de 2003).

En los RIT también se reglamentan los despidos y sus diversas causas: por cuarta falta justificada en un período de 30 días; y por incumplir con normas diversas, sobre todo las de seguridad. Las sanciones que llevan a medidas disciplinarias diversas se dan por el uso indebido de uniformes y materiales de trabajo, de la identificación (en código de barras), por tardarse más de los 30 minutos destinados a tomar alimentos, por retardos, por faltas injustificadas, y por hacer “puentes”, obviamente.

Esas sanciones afectan al salario y, vistas en conjunto, pueden rebasar los límites establecidos por la ley. La “falta injustificada” implica un día de salario de descuento. Dos faltas implican de 2 a 5 días sin salario. Tres faltas implican de 5 a 8 días sin salario. La cuarta falta en un período de 30 días implica la terminación de las relaciones laborales.

Hay que decir que, hasta aquí, la maquila se encuentra dentro de la ley, en términos de que sus medidas disciplinarias no exceden 8 días de castigo (artículo 423, fracción X). No parece estarlo en los descuentos que se aplican en las faltas injustificadas por dos y tres días, pues se aplica una multa al salario, dentro de un período de 30 días, e implica descuentos al salario muy fuertes, como ya indicamos.

Hacer “puente” también implica una multa de 3 días sin salario, prohibido tanto a nivel constitucional como en la misma ley del trabajo.

Los retardos también tienen implicaciones, sobre todo en el tercer retardo, el cual es sancionado con un día sin salario.

Vemos que las sanciones en la maquila, si se combinan, pueden exceder los límites establecidos por ley, lo cual puede derivar en descuentos onerosos e ilegales para los de por sí bajos salarios de estos trabajadores.

Del retroceso en las condiciones de trabajo (II)

Veamos ahora otras dimensiones del trabajo. En general, podemos decir que los derechos de maternidad de las trabajadoras en estos RIT sólo aluden a la obligación de la obrera de avisar su embarazo a su supervisor, sin que se aluda a los demás derechos que ellas tienen en la ley, referidos a lactancia, sobre todo. Cabe la siguiente pregunta: ¿El aviso de embarazo podría redundar en el despido de la trabajadora, como se ha constatado en otros contextos maquiladores?

Sin embargo, sabemos que los derechos por maternidad sí los disfrutaban estas trabajadoras, aún dentro de las ambigüedades que ellos tienen en la ley.

Los descansos dedicados a la ingesta de alimentos los tienen por ley y varían de acuerdo al turno que se trate,

por lo general, un descanso de 30 minutos, como marca la ley, aunque encontramos otras empresas con dos descansos, uno de 30 min. y otro de 20, como en Río Bravo y EES.

Estos descansos son parte de la jornada de trabajo, también de acuerdo a la ley, la mayoría están computados en sus jornadas de trabajo, aunque no sucede así en todas las empresas cuyos RIT analizamos.

En pocas empresas se mantienen las pausas para hacer ejercicio, como en EES, donde suelen otorgar cinco minutos para realizar algo de ejercicio. Otras empresas, como Río Bravo, ya no cuentan con este tiempo dedicado a realizar ciertos ejercicios.

No hay tolerancia para la hora de la entrada. Esta situación ha dado lugar a un fuerte cuestionamiento a las maquiladoras, por el caso de una obrera que no fue aceptada en la empresa, por haber llegado dos minutos tarde. Al regresar a su casa, la trabajadora desapareció. Fue encontrada asesinada tiempo después, caso éste sobre el cual volveremos más abajo.

Veamos un testimonio sobre esta situación:

No hay tiempo de tolerancia, llegas un minuto tarde y lo cuentan como retardo. Si llego tarde un minuto es una amonestación por escrito, pasándose dos minutos es un descanso de un día. (Lety, 23 de diciembre de 2003).

Los salarios son bajos. Se rigen por el salario mínimo vigente para esta zona, que, para el 2003, era de 43.65 pesos por día, más prestaciones³.

Antes de la crisis del sector, estos trabajadores contaban con una serie de bonos (asistencia, puntualidad, entre otros). A partir del año del 2002 observamos cómo se pierden casi todos estos bonos. Hoy la mayoría gana entre 400 y 500 pesos a la semana.

A la semana vengo recibiendo 544.74 de puro salario. La percepción nominal es de 432.74, el séptimo día es de 72.12 y bonos por asistencia (63.70), puntualidad (56.65) y de despensa (56.82). Nos quitan 41.30 de Crédito ISPT, 13.21 de IMSS, 40.39 de ahorro, 43.65 de cafetería y 2.00 de Fondo Unido (es una deducción que aporta obligatoriamente cada trabajador para esta fundación que tiene acciones de asistencia o beneficencia). De un total de percepción de 638.29, me descuentan 138.55. (Armando, 26 de diciembre, 2003).

³ Entrevista, Ciudad Juárez, 4 de agosto de 2003.

Detectamos una empresa en la cual se reestructuraron los tabuladores:

Claro que las reducciones más altas fueron en salarios de mayor rango, para los obreros teníamos un salario de 58 pesos diarios y así lo conservamos, pero a partir de ahí jefes de grupos, supervisores y gerentes, se hizo un ajuste del 25% en los rangos. (Orquiz, Martín, "Pierden sus beneficios empleados de maquila" en *Diario Digital*, <<http://diario.com.mx>>, sec. Panorama, 2 de octubre de 2003).

Esta reducción en el salario se dio, como vemos, entre el personal de confianza, lo cual no le quita su carácter ilegal.

Mientras tanto, los salarios de la mayoría de estos trabajadores aumentan en porcentajes ínfimos. El aumento del salario mínimo anunciado para esta zona fronteriza a partir del 1 de enero de 2004 es de 3.6%, lo que significa 1.59 pesos. El salario mínimo pasó en la zona fronteriza de 43.65 a 45.25 pesos por día, mientras que la canasta básica aumentará entre un 10 y un 15% (José de Jesús Monárrez, dirigente local de la CTM⁴).

En fin, las prestaciones de estos trabajadores también han disminuido. Como mencionamos, desde el 2002 y 2003, ya no existen los bonos de antigüedad, de permanencia, de contratación, de recontractación o de asistencia perfecta. Pocas empresas conservan estos bonos. En cambio, permanecen, en general, otras prestaciones: bono de despensa, transporte, servicio médico, tolerancia para la lactancia, cafetería, servicios a través del IMSS, principalmente.

Maquilando la moral y eliminando a las mujeres

Entre las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez los últimos diez años, desde luego había obreras de las maquiladoras, o mujeres que habían ido a pedir trabajo a alguna de ellas. Se acuerdo con la información que contamos hasta el año 2002, treinta de las mujeres muertas identificadas eran trabajadoras de la maquila (de entre un total de 279). Destacan por lo menos cuatro que trabajaban en Phillips.

Desconocemos qué ha sucedido con los casos de esas obreras asesinadas. Sí sabemos que Paula Flores, madre de Sagrario González, obrera de la maquiladora Copcom desaparecida en abril de 1998 y cuyo cuerpo fue encontrado días después, recibió 5,000 pesos luego de una resolución

⁴ Rodríguez, Sandra "Aumenta \$1.59 el mínimo en Juárez" en *Diario Digital* <<http://diario.com.mx>>, sec. Panorama, 20 de diciembre de 2003.

de la AFORE. Ocho meses después gestionó la indemnización por muerte en accidente de trayecto al IMSS, por lo que recibe una pensión de 1,200 pesos al mes (Comunicación personal de Paula Flores, 24 de diciembre de 2003).

Algunos empresarios que han mostrado indignación ante los asesinatos de algunas trabajadoras, como el de la maquiladora Plásticos Promex, donde laboraba la obrera de 17 años Lilia Alejandra García Andrade, cuyo cuerpo fue encontrado en febrero del 2001. Este empresario ofreció una recompensa para quien denunciara al asesino o asesinos y solicitó la adhesión de la AMAC.

La recompensa que ofrecía era de 18,000 dólares. Luego se unieron otros empresarios quienes denunciaron la desaparición de cuatro jóvenes, Leticia Marlene González de 17 años, Minerva Teresa Torres de 18 años, Rosalva Pizarro de 17 años y Yesenia Concepción Reyes de 16 años (Luis Cano y Carlos Coria, *El Universal*, sección Los Estados, 1 de abril, 2001, pág. 10).

Además de estos casos, registramos otros hechos de esta índole: el de una guardia de seguridad y el de una nutrióloga, esta última asesinada por un hombre que trabajaba en la misma maquiladora. Probablemente este fue un asesinato de índole “pasional”.

Muy lentamente algunos empresarios del sector han respondido al clima de peligro en la ciudad. En este posible cambio influyó el “célebre” hallazgo de ocho cuerpos de mujeres en el “campo algodoner”, en noviembre de 2001, entre ellos tres de obreras de maquiladoras: el de Verónica Martínez Hernández, de 18 años, de maquiladora Motores Fasco. El de Ma. de los Ángeles Acosta Ramírez, de 16 años, de la maquiladora Phillips y estudiante de la escuela de computación Ecco. Y el de Claudia Ivette González, de 20 años, obrera de la planta 173 de Lear Corporation. El día que desapareció, la empresa le impidió acceder a sus labores.

Josefina González, madre de Claudia Ivette, recibió 50,000 pesos de indemnización por parte de la empresa (Comunicación personal, julio de 2002).

A partir de este incidente, este corporativo empezó a atender la violencia. Junto con el sindicato, afiliado a la CTM, empezaron a dialogar para modificar el castigo relacionado a los retardos, acordando que ya no se les regrese a las trabajadoras por retardos el mismo día, sino que la sanción se aplicara el día siguiente del retardo.

A las obreras de la empresa se les dan pláticas dentro del horario de trabajo e incluso las trabajadoras que requieren de terapias y atención, son llevadas a una ONG por las trabajadoras sociales de las fábricas. (Entrevista a Adela Lozoya, abogada de Casa Amiga, Ciudad Juárez, 31 de octubre, 2001).

Por su parte, la AMAC inició un programa de prevención que consiste en contratar guardias especiales que se encarguen de verificar que las obreras lleguen bien a su casa y al trabajo; y algunas empresas han iniciado cursos de defensa personal y capacitación para que las obreras aprendan a enfrentar el peligro.

Ahora que aparecen muchas mujeres muertas va la policía a la empresa y dan pláticas y también defensa personal. Nosotros no hemos demandado medidas de protección por la violencia. Cuando dieron la de defensa personal pues está muy bien, pero ya cuando estás en un caso así pues a lo mejor no sabes qué hacer, es muy difícil. La empresa no tiene ninguna medida de seguridad, por ejemplo, a mi el camión me deja allá en la carretera y de ahí ya me vengo caminando. Uno no sabe ni de quien cuidarse, si de los que están afuera o de la policía. (Lety, 23 de diciembre de 2003).

Otra empresa que recientemente se ha preocupado por la violencia es Delphi. Ha llevado a cabo pláticas para informar a su personal de mandos medios sobre la situación de inseguridad en la que viven las trabajadoras.

Por cierto, Delphi es una maquiladora un tanto especial:

Delphi es un centro técnico, un centro de ingeniería, capacitan a los ingenieros a nivel mundial en sistemas computacionales. Es una maquiladora fuera de lo común, se interesa mucho en capacitar a su propio personal. No escatiman recursos para sus empleados pero “ojo” ahí esta una trampita, a partir de estas facilidades tienen que estar 100% dedicados a la empresa. Les dan beca, todo tipo de facilidades. Hay operadores que ascendieron los diferentes puestos hasta gerente. Están todo el día en la empresa. Es una forma muy inhumana. No tienen vida familiar, vida social, aunque les pagan muy bien, ¿sabes cuánto gana un gerente? 1,300 pesos diarios, más aparte todas las bonificaciones que les dan, por eso cuando salen en los periódicos la brecha entre los salarios de los operadores y los gerentes es grandísima. Cuando surge un conflicto en la empresa se ve por qué los gerentes defienden a capa y espada a la empresa. El gerente le debe tanto a la empresa. ¿En dónde más le van a pagar tan bien? (Alex, 23 de octubre, 2003).

En el mes de octubre del 2002, Patricia Cabrera, comunicóloga, coautora del libro “El silencio que la voz de

todas quiebra. Mujeres y víctimas de Ciudad Juárez”, la cual trabaja en el Departamento de Relaciones Humanas de la empresa, proyectó el conocido video “Señorita Extraviada”, de Lourdes Portillo, con el fin de sensibilizar y discutir en la empresa la problemática de los asesinatos. A esta exhibición invitó a la madre de una desaparecida y que entonces era miembro del grupo Nuestras Hijas de Regreso a Casa.

Mientras tanto, las trabajadoras de las maquiladoras responden de diversas maneras a este clima de riesgo y peligro:

Lo que pasa ahí es que las chavas prefieren salirse de las maquilas, yo conocí a una chava que era acosada por su supervisor, pero prefirió salirse y tenía poco ahí en la fábrica, pero mejor se salió. (Alex, 30 de octubre, 2003).

Hemos tenido problemas de acoso sexual, yo y una compañera, es un tipo muy molesto, es un operador compañero de trabajo. De buenas a primeras empezó a molestar, me agredía, empezó a hacer chismes muy vulgares, cosas muy fuertes, me queje y me dijeron que eran chismes y que el era hombre. La primera vez me quejé con mi jefe de grupo, pero él fue muy astuto y lo enredó y mi jefe me dijo que no podía hacer nada porque no sabía si era él o yo la culpable. La segunda vez me quejé en personal y me dijeron que eran chismes de línea y quien sí me ayudó mucho fue el supervisor. Sí se calmó bastante, a mi amiga le decía que tenía ganas de irse a la cama con ella, y ella tenía miedo por su esposo. Y por eso ella se quedó callada, pero luego que yo hablé sí se calmó también con ella. Ahora ya nada más me dice: ‘vieja quien sabe que...’, sí, donde quiera hay hombres que te ven con morbo. (Lety, 23 de diciembre de 2003).

Los principales problemas laborales que hay son el abuso de poder de los supervisores, pues condicionan permisos, vacaciones y hostigan si le cae mal alguien, cambiándola de línea, de turno, imponiéndoles descansos o si le caes bien hasta te checa en la comida. Por eso estamos peleando que no haya favoritismo. Corrimos a un supervisor el año pasado, pues comenzó a hostigar sexualmente a una persona y luego fueron cuatro. En otra de las plantas, la de Torres, también hubo otro caso de hostigamiento, buscan a las muchachas, las hacen novias y luego a la hora de querer terminar, ellas no quieren, y les dicen de cosas, que se metieron con ellos. Una de estas muchachas se quejó en la empresa, juntaron suficientes pruebas y tuvo que aceptar que las estaba

hostigando. (Alma, representante sindical, 23 de diciembre de 2003).

Reflexiones iniciales

No repetiremos lo ya dicho. Diremos que es claro que en este “sistema de fábricas” el capital maquilador ha impuesto su dominación. Como hemos visto, las normas y reglas que se han establecido hablan del establecimiento de una férrea disciplina en la producción y de condiciones de trabajo que le resultan adecuadas para sus fines.

Para ello, se ha apegado a normas plasmadas en la Ley Federal del Trabajo; pero al mismo tiempo cuenta con la impunidad suficiente como para instaurar una nueva regulación laboral marcada por la flexibilidad del trabajo, en los términos que ya señalamos.

En años recientes, el capital maquilador se ha aprovechado de una (real o supuesta) situación de crisis para hacer retroceder aún más las condiciones de trabajo (y de vida) de este sector. Los ritmos de trabajo se han intensificado, la jornada de trabajo se ha prolongado a través de las horas extras. Y ha reducido el mayor número de bonos, prestaciones o beneficios para estos trabajadores que ha podido.

Es cierto que esta “nueva clase obrera” ha aceptado tal estado de cosas. Valora sobre todo contar con una fuente de trabajo, con un ingreso, con ciertas prestaciones. Pero al mismo tiempo ella responde, individual y colectivamente de diversas maneras: alternado las actas de nacimiento para ingresar a trabajar, llevando a cabo demandas individuales, incluso, volviendo un campo de disputa la producción, al imponer el intercambio de “puentes” por el trabajo otros días, y oponiendo una férrea resistencia hacia los supervisores que resultan indeseables.

Mientras tanto, la descomposición social es un hecho, por algunos de los motivos ya señalados. Aunque el capital intenta algunas tibias y tardías medidas de seguridad para estos trabajadores, hombres y mujeres, ellos, por su parte, actúan individual y silenciosamente. Y si bien este accionar no influye a nivel social, pudiera ser el inicio de respuestas colectivas de mayor envergadura.

Pero esas respuestas aún tardarán, pues estos trabajadores carecen de organizaciones colectivas capaces de representar sus derechos económicos y sociales. Los sindicatos, por ahora, están prácticamente prohibidos en este contexto, y ello sin duda indica una gran debilidad de este sector de la clase obrera.