

## Spintex (Transtextil internacional): otra forma de degradación del trabajo

Joel Alfredo Oropeza Tapia\*  
Marco Antonio Leyva Piña\*\*

En el caso de *Spintex San Cristóbal*, de nueva cuenta, como en muchos otros casos del país, se presenta la amalgama eficaz entre flexibilidad laboral y sindicatos corporativos que funcionan como una forma de control de los trabajadores para incrementar la productividad y elevar la calidad de manera salvaje, lo cual no cabe en un estado que realmente sea democrático. Los trabajadores se han autoexcluido del sindicato para no convalidar más a una representación que aparece ya sin legitimidad entre ellos y con ello han logrado, ante una situación tan compleja que deja pocos márgenes de acción, dotar a los representantes de la empresa de una importancia que ya habían perdido, pues con ellos habían sustituido una comunicación directa e individual en la negociación de los permisos, el pago de los salarios, descuentos, sanciones y el cambio de puestos de trabajo

**E**l estado de Chiapas se convirtió en una de las regiones que, en poco más de una década, recibió importantes apoyos económicos del gobierno federal. Sin lugar a dudas, el movimiento del EZLN fue el detonante para que el mundo se diera cuenta de la situación de atraso económico, pobreza y condiciones sociales inhumanas en las que vivían núcleos importantes de la población. Las soluciones a los ancestrales problemas de los chiapanecos se plantearon con la misma lógica que conocemos: la modernización

económica y política de la región. Las soluciones se ofrecen en los marcos lógicos de la industrialización como única opción de desarrollo.

Esta región no es la misma desde la aparición del EZLN, ahora se cuenta con mejor infraestructura y en lo político se logró terminar la historia de los interinatos gubernamentales con la administración de Pablo Salazar bajo un gobierno de alianza entre las principales fuerzas políticas. Es innegable que hoy existen mejores condiciones políticas, educativas y sociales que antaño. En ello, tanto el gobierno federal como el estatal han realizado su contribución, a su manera, para que este estado se ponga a tono con la

globalización y las necesidades de la acumulación capitalista. Podría adelantarse que, sin embargo, las iniciativas gubernamentales de un gobierno proempresarial como el de Vicente Fox, y de un gobierno sin claridad política ni ideológica como el de Pablo Salazar, fueron insuficientes para modificar la tendencia de la dependencia del gobierno central y el asistencialismo; o bien, que la prioridad de solucionar problemas de la población indígena, que es mayoritaria, con base en una lógica industrial sustentada en la degradación del trabajo tienen sus propios límites desde el origen.

Al igual que muchos gobiernos estatales que piensan que las maquilas son

\* Profesor, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Chiapas.

\*\* Profesor-Investigador, Departamento de Sociología, UAM-Iztapalapa.

la “varita mágica” en la generación de empleo y en el crecimiento económico, el gobierno chiapaneco se inclinó hacia esa orientación industrial, que en algunos estados donde fue visto como éxito económico, ahora es cuestionado.

A diferencia de otros estados del país, en Chiapas las maquilas son muy jóvenes, pese a ello su éxito está en discusión como opción gubernamental para enfrentar los problemas de las mayorías indígenas que más que reclamar un empleo o su condición asalariada requieren de comprensión política y de políticas que permitan la puesta en escena de múltiples lógicas de intersección social, como la autogestión comunitaria y no la imposición de tradicionales principios y mecanismos de tradición occidentales que degradan el trabajo, en lugar de enriquecerlo.

## Las promesas incumplidas de los gobiernos federal y estatal

En el estado de Chiapas predomina el sector primario que para el año 2000 representó el 47,25% de población ocupada, el terciario el 37,31% y por último el secundario 13,24% que representa un porcentaje poco significativo. Esta situación productiva supondría que el gobierno estatal diseñara políticas públicas adecuadas para los sectores que ofrecen mayor posibilidad de ocupación y con respeto a los valores de la cultura indígena<sup>1</sup>.

En un contexto productivo de esta naturaleza se esperaría que el gobierno apoyara con mayor intensidad al sector terciario sobre todo al turismo por la infraestructura con que cuenta esta zona. El dedicarle inversión a la industria no resulta un esfuerzo por sí mismo negativo, mas bien la discusión radica en los propósitos y formas con que se aplican las políticas industriales y laborales. Resulta entonces inevitable hacerse la pregunta de quién gana o qué ganan los indígenas de ese lugar a los que van dirigidas este tipo de iniciativas institucionales como solución del oprobioso problema de miseria que sufren ancestralmente.

En el estado, el perfil de las primeras maquiladoras es mixto, son empresas con capital privado nacional e internacional y Sociedades de Solidaridad Social (SSS), la mayoría orientadas hacia la exportación. La inserción de la industria maquiladora de exportación en Chiapas esta lejos de ser un caso fortuito, más bien responde a un diseño de política pública regional impulsada desde el gobierno federal. En contraste con otras regiones maquiladoras como las del

norte o del mismo sureste como Campeche y Yucatán, este experimento productivo es nuevo y tiende a expandirse en varias regiones del estado<sup>2</sup>: en el Centro, en los Altos, la región Fronteriza y en la región Soconusco se han instalado ya las primeras plantas donde se maquilan arneses, autopartes y textiles.

Respecto a los motivos que han estimulado a los empresarios textiles a invertir en el estado no hay acuerdo entre los estudiosos del tema. Entre los más mencionados se encuentran: los bajos salarios, la habilidades de los protoobreros indígenas y mestizos, el fomento y las facilidades otorgadas por los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal). Diversos análisis explican la implantación de las maquilas en una zona llena de conflictos sociales y sin experiencia industrial de relevancia como es el caso del estado de Chiapas.

Destacan los planteamientos de Padilla y Castro<sup>3</sup> que señalan como una de las causas del desplazamiento de las maquiladoras: “La elevación, no muy grande del salario por la escasez de mano de obra femenina joven y golondrina, (...) sobre todo la más intensiva en trabajo manual, hacia ciudades pequeñas y áreas rurales de más bajos niveles salariales y fuerza de trabajo más dócil y desorganizada”.

Esta dinámica de la fuerza de trabajo se acompaña de un desplazamiento acelerado que ha provocado un recorte tradicional del espacio en donde se desenvolvían los trabajadores que Bonfil explica de esta forma “...apropiándose de su tierra, desarticulando el empleo, sometiéndolos a una saturación cultural y, a su vez, han aumentado el número de marginados al desplazarlos, y concentrarlos a menudo en tierras extrañas, lejos de sus comunidades ancestrales”<sup>4</sup>.

La implantación de las maquilas en Chiapas responde a la necesidad del gobierno local de crear empleo para la población indígena. Esta población como fuerza de trabajo tiene características particulares: bajo nivel de escolaridad, descalificación en las actividades industriales y bajos salarios<sup>5</sup>. La creación de empleo para este grupo de población que posee conocimientos y experiencia en el trabajo del campo

<sup>2</sup> Chiapas tiene nueve regiones económicas; Región I Centro; Región II Altos, Región III Fronteriza; Región IV Frailesca; Región V Norte, Región VI Selva; Región VII Sierra; Región VIII Soconusco y Región IX Istmo-Costa. Secretaría de Planeación y Finanzas.

<sup>3</sup> Padilla Cobos, Emilia y Castro García, Cecilia, “Las fronteras de la maquila” en *Ciudades*, Enero-Mayo, 1990. p. 12.

<sup>4</sup> Bonfil Batalla, Guillermo, “Por la diversidad del futuro” en Guillermo Bonfil Batalla (coord.), *Hacia nuevos modelos de relaciones interculturales*, Conaculta, México, 1991, p. 210.

<sup>5</sup> Secretaría de Desarrollo Económico del gobierno del estado y Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

<sup>1</sup> INEGI, Chiapas, *XII Censo General de Población y Vivienda 2000*, Tabulados Básicos.

se entiende como un paliativo más de contención de la migración interna y externa que tiende a crecer con el tiempo.

Además de estas condiciones del trabajo indígena, el gobierno del estado presenta como otro imán de atracción para la inversión las habilidades textiles que por tradición desarrollan las mujeres indígenas, predominantemente, en talleres artesanales. Es claro que este conocimiento previo que poseen las indígenas no le a costado al gobierno y ahora lo ofrece como un regalo mas a los empresarios voraces de las maquilas textiles.

También influyen en la implantación de las maquilas las políticas gubernamentales en Chiapas que adquirieron auge en el año 2001 con la finalidad de integrar al estado al nuevo proyecto de industrialización de largo plazo en el sureste, como forma de crear empleos. El gobierno federal pensaba que por medio de el Plan Puebla Panamá y el Programa Marcha hacia el Sur se promocionaría a está región marginada para atraer inversión.

En el Plan Puebla Panamá (PPP) se establece como uno de sus objetivos: "Ser un instrumento de cooperación que busca integrar a la región mesoamericana, coordinando esfuerzos y acciones de los siete países de Centroamérica y los nueve estados que integran la región Sur-sureste de México, en perspectiva de promover el desarrollo integral, así como la integración de aquellos temas que hagan posible que de manera conjunta se creen bienes públicos regionales con el fin de elevar la calidad de vida de los habitantes"<sup>6</sup>.

En el horizonte de este plan se contemplaba un *aprovechamiento de vocaciones y ventajas comparativas de la región* como la posición geográfica, abundancia de recursos naturales y mano de obra abundante. Para afianzar estos propósitos estatales se constituyó un programa adicional para este estado que se denominó *Marcha hacia el Sur*, el cual perseguía entre sus objetivos: "Promocionar y gestionar la generación de empleo permanente en calidad y cantidad en las regiones beneficiadas. Contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes de las regiones beneficiadas, contribuir al desarrollo regional y contribuir a la generación de una cultura industrial y empresarial en las regiones beneficiadas"<sup>7</sup>.

Estas iniciativas del gobierno federal se articularon con políticas estatales que se impulsaron en el gobierno de Pablo Salazar Mendiguchía, entre las cuales destacan el

otorgamiento de incentivos a las empresas como: el financiamiento de infraestructura, la capacitación, terrenos, bodegas e inmuebles, y todo lo que se refiere a la construcción de naves industriales. Asimismo se ofrecieron apoyos en el pago de servicios en suministro de agua, energía eléctrica. Estos apoyos incluyeron la construcción de guarderías y unidades habitacionales alrededor de las plantas industriales.

Si comparamos la dinámica del otorgamiento de incentivos para la inversión, tendremos que Chiapas no es el único estado donde se ha implementado, así B. Castilla hace referencia a los estados de Yucatán y Campeche como aquellos que otorgan amplio apoyo a los empresarios maquiladores, señalando que éste va: "desde las concebidas ventajas comparativas, hasta la construcción de una infraestructura adecuada... a fin de atraer a los inversionistas extranjeros. Incluso, en Campeche, el Gobierno construye y otorga gratuitamente hasta las naves industriales con el propósito de estimular los beneficios para los inversionistas maquiladores"<sup>8</sup>.

En este contexto de planes federales y estatales para lograr el crecimiento económico y el desarrollo social a partir del ofrecimiento de estabilidad política, posición geográfica estratégica e incentivos de todo tipo es en el que nacen las maquiladoras *Trans Textil Internacional*, en la ciudad de San Cristóbal de las Casas, y la *fábrica de ropa Huixtla* en el municipio de Huixtla. Se ha estimado también la posibilidad de instalar una empresa textil en el municipio de Chiapa de Corzo<sup>9</sup>.

En todos estos proyectos lo que menos interesa es el valor social y humano de la fuerza de trabajo, de lo que se trata es de la creación de empleos precarios a como de lugar para brindar amplios márgenes de ganancia al capital nacional y extranjero. Las pretensiones gubernamentales de un gobierno federal de derecha y de uno local presuntamente emanado de la izquierda, de mejorar las condiciones de vida son sólo plegarias ideológicas que chocan con la realidad económica que ellos mismos han construido, situación que se percibe con claridad en el cuadro siguiente:

<sup>8</sup> Castilla Ramos, Beatriz, *Nuevas tecnologías y cambio cultural: el ejemplo de las obreras mayas de una maquiladora de Yucatán, México*, Université de Perpignan France, Octubre del 2002, p. 197.

<sup>9</sup> *Segundo Informe de gobierno*, Pablo Salazar Mendiguchía, Gobierno del estado de Chiapas, 2002.

<sup>6</sup> Presidencia de la República, Plan Puebla Panamá.

<sup>7</sup> Programa Marcha Hacia el Sur.

**Cuadro I**  
**Factores de inversión en Chiapas**

<i>Disponibilidad de fuerzas de trabajo</i>	<i>Bajos costos industriales</i>
Abundante fuerza laboral	Salarios
Bajo nivel de rotación	Instalación
Capacitación intensiva para el trabajo	Infraestructura (terreno y bodegas)
Bajo índice de ausentismo	Transportación
Mínima presencia de sindicatos	Servicios Básicos
Destreza de los trabajos manuales y textiles debido a su cultura	
Garantía del gobierno del estado para mantener el equilibrio laboral de sus corredores industriales mediante el plan estratégico de desarrollo sustentable para la instalación de plantas industriales en la entidad.	

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la secretaria de desarrollo económico del estado de Chiapas (2001). En <<http://www.sde.chiapas.gob.mx>>.

En el estado de Chiapas se ha creado una alternativa económica con base en una política industrial y de empleo que representan serias desventajas para los trabajadores, por si esto fuera poco el gobierno estatal en su tercer informe presenta con orgullo la información de que es el

versas que oscilan desde los 900 hasta los 3700 empleos en las distintas empresas maquiladoras.

Al menos en la maquiladora *Trans Textil Internacional* de SCLC supone el gobierno estatal la generación de 1500 empleos, cifra poco confiable ya que a cuatro años de su instalación se puede asegurar que ésta no ha rebasado la cantidad de más de 500 personas contratadas en total<sup>10</sup>. Sin embargo el gobierno de Pablo Salazar continuó en su promoción “exitosa” de las maravillas de las maquilas en esa región aunque como se mencionó hay motivos fuertes para dudar de la creación de empleos, al menos para el caso específico de la maquila analizada.

Otra de las razones mencionadas para impulsar a la industria maquiladora en el estado era reestablecer la estabilidad política y, de alguna manera económica, que a partir de 1994 se había perdido como consecuencia del levantamiento armado del EZLN. Gómez lo expresa así: “la industrialización y la generación de empleos formaban parte de una estrategia política para reestablecer la gobernabilidad en la entidad”<sup>11</sup>.

Con independencia de la creación de empleos como uno de los motivos para maquilizar al estado de Chiapas, los esfuerzos institucionales de los gobiernos federal y es-

**Cuadro 2**  
**Maquiladores en Chiapas**

<i>Empresa</i>	<i>Empleos generados</i>	<i>Ubicación</i>	<i>Motivos de su instalación</i>
Axa Yazaki	2400 (Año 2001) 3700 (Año 2004)	Tuxtla Gutierrez y Oozocoautla	Disponibilidad de atractivo mercado laboral con habilidades manuales, reducción de costos de producción de la fuerza laboral e insumos, no saturación de industrias dedicadas a la actividad de mano de obra intensiva en la zona. Seguridad a la inversión por parte de un gobierno promotor y democrático. Capacitación especializada sin costo por tres meses a través del ICATECH y PROBECAT.
Manufacturas Azo	900 (con tipo de inversión cooperativa)	Cintalapa y Comitán de Domínguez	Los mencionados en la empresa anterior, aunados a la combinación de recursos privados y sociales para generar nuevos esquemas de empresas industriales.
Trans Textil Internacional	1500	San Crsitóbal de Las Casas, Chis.	

Se promueven inversiones de empresas como bladless, inc. de Estados Unidos, en la maquiladora de Comitán y una probable instalación de la empresa jc kids en la ciudad de Tapachula con una maquiladora de ropa para niños.

Fuente: Resumen propio elaborado con base en los datos de la Secretaría de Desarrollo Económico del estado de Chiapas, años 2001 y 2004. <<http://www.informe.chiapas.gob.mx>>.

estado que se encuentra entre los cinco con mayor generación de empleo, aún así hay razones para dudar de que con la instalación de las maquilas se estén cubriendo las expectativas previstas, el gobierno publica cantidades di-

<sup>10</sup> Entrevista realizada el 14 de Enero del 2005, a la Licenciada encargada del área de recursos humanos, menciona que durante el año 2004 manejaron un mínimo de 200 y un máximo de 350 trabajadores en la planta.

<sup>11</sup> Gómez Jiménez, Blanca Isela, *Flexibilización de los procesos de trabajo y cultura laboral en la Trans-Textil Internacional, S.A. de C.V. de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas*, ECOSUR, 2003, p. 8.

tatal resultan con un balance negativo. Son exhibidos como miopes ante las necesidades básicas de una región que requiere otro tipo de políticas industriales. Trejo afirma: “Queda claro que implementar actividades industriales fuera de todo marco lógico y atender a intereses políticos, no garantiza que en el corto y mediano plazo la actividad maquiladora tenga éxito”<sup>12</sup>. Posición que se reafirma por medio de las observaciones realizadas por Fletes y Ocampo: “La estructura productiva de Chiapas y su lenta transformación exige revisar los planteamientos surgidos en la instancia federal, puesto que los principios para incrementar la productividad de la mano de obra y mejorar el empleo en las regiones –flexibilidad y capacitación- se fundamentan en la experiencia de economías con distintas formaciones históricas institucionales”<sup>13</sup>.

Los juicios que realiza la opinión pública del programa *Marcha Hacia el Sur* son poco halagadores en cuanto a los resultados que se obtienen del fomento a la inversión en el ramo maquilador. El periodista Monrreal señala: Por lo que concierne a la creación de empleos, los resultados han mostrado que el plan “... opera con un esquema ineficaz, según la normatividad que presentaron la normatividad aquel 14 de marzo de 2001 (...) La encomienda de llevar capitales a las zonas más depauperadas del país no surtió efecto en los empresarios, quienes prefirieron jugar a la segura en zonas con infraestructura suficiente en lugar de invertir en el desarrollo de nuevos polos de inversión”<sup>14</sup>.

En Chiapas la decisión gubernamental de convertir al Estado obligadamente en una zona maquiladora ha traído pocos beneficios a las mayorías empobrecidas que continúan como observadoras de la elevación de las condiciones de vida de los empresarios maquiladores y en contraste ellos sólo reciben el aliciente estatal de la oferta de empleos precarizados, que tal vez para muchos de ellos, por la degradación social en la que viven, sean contemplados como un ligero alivio. Sin embargo es una percepción muy lejana a la que se espera a largo plazo, en el que se supone dirán: “gracias señor gobierno por el bienestar que nos ha traído”.

<sup>12</sup> Trejo Sánchez, Enrique de Jesús, *Maquiladoras textiles organizadas como sociedades de solidaridad social: una vía de industrialización en Chiapas*, UNACH, Noviembre del 2004, p. 87.

<sup>13</sup> Fletes Ocón, Héctor B. y Ocampo Guzmán, María G., “Empleo y transformación social en Chiapas” en *Ecofronteras*, Gaceta ECOSUR. No. 21, Abril 2004, p. 37.

<sup>14</sup> Monrreal López, Juan, “Fracasa el programa diseñado para los pobres. Marcha hacia el Sur el engaño” en revista *Al punto*, México, D.F. Núm. 3., 17 de Enero del 2005, p. 12.

## Bendita maquila, lo mereces todo

En San Cristóbal de las Casas (SCLC) se presenta una tendencia diferente a la que muestra el estado, para el mismo año 2000: el sector productivo importante es el terciario con un 66,96%, el secundario con 21,68% y el primario con 09,00%<sup>15</sup>.

La maquiladora *Trans-textil Internacional*, llamada *Spintex*<sup>16</sup>, fue inaugurada el 11 de Abril del 2002, en la ciudad de SCLC. *Spintex* se conforma en su mayor parte por capital nacional y en menor medida por capital extranjero. Cabe mencionar que el propietario de la empresa José Kamel Nacif Borge, conocido como *el rey de la mezclilla*, maneja a su vez el complejo industrial *Tarrant Apparel Group* que agrupa en la ciudad de Puebla siete maquiladoras dedicadas a la fabricación de mezclilla, además “tiene un imperio textil en México, Estados Unidos y Hong Kong, y la maquiladora de San Cristóbal es una pieza relativamente pequeña”<sup>17</sup>.

*Spintex* forma parte de la familia de maquiladoras localizadas en el estado de Puebla, donde dos de ellas tienen el mismo nombre y otra se denomina *Future Creations*. Estas empresas pertenecen a su vez al *Tarrant Apparel Group* (TAG), complejo industrial dedicado en exclusividad a la fabricación de prendas de vestir<sup>18</sup>.

La producción de esta maquiladora localizada en SCLC consiste en el ensamblaje de piezas de playera cuya producción se orienta al mercado externo, en lo fundamental a Estados Unidos. Tiene contratos con marcas tan reconocidas internacionalmente como Polo, Chaps, Puma, Tommy Hilfiger y esta producción de playeras se vende en tiendas comerciales como Sears y Wall Mart.

La relación entre este conjunto de empresas se da mediante un régimen de subcontratación, en el que las empresas de origen estadounidense establecen contratos con las nacionales, pero son aquéllas las que definen las

<sup>15</sup> INEGI, Chiapas, *XII Censo General de Población y Vivienda 2000*, Tabulados Básicos.

<sup>16</sup> El nombre de *Spintex* es agregado a partir del año 2003 al nombre de *Trans-Textil Internacional*, como parte de un cambio de razón social de la empresa, siendo este nuevo nombre el que es utilizado formalmente por la empresa, a pesar de que en páginas oficiales de gobierno del Estado aún se encuentra registrada con su nombre inicial, así como en la fachada de la empresa. El nombre de *Spintex* fue asignado por los propietarios de la planta *Spintex* ubicada en Puebla, con la cual tiene convenios de trabajo.

<sup>17</sup> Pickard, Miguel, “*Trans-textil Internacional, S.A. de C.V. La maquiladora de San Cristóbal de Las Casas*” en *Chiapas al día* No.339. 23 de Abril del 2003, p. 3 <<http://www.ciepac.org.mx>>.

<sup>18</sup> *Ibid*, p. 6.

especificidades de la producción, sobre todo en lo relacionado con tiempos de entrega y calidad del producto. Estas empresas maquiladoras de origen nacional tienen una división del trabajo que responde a la forma de *fragmentación del proceso de trabajo* y se da de la siguiente forma:

*Spintex* ubicada en el municipio de Panzacola en el Estado de Tlaxcala.- *Fabrica la tela.*

*Spintex* Puebla.- *Realiza el corte de tela*

*Spintex* Chiapas.- *Maquila (cose las partes de tela)*

*Future Creations* (Ubicada en Puebla).- *Realiza el estampado y empaque final de las playeras.*

Esta división del trabajo responde a las necesidades del sistema de producción conocido como *paquete completo*, el cual de acuerdo a Pickard se caracteriza por: "... no solo ensamblar pantalones vaqueros o camisetas, sino que producen el textil, lo ensamblan-costura y otros pasos, lo lavan o le dan terminados de moda... empaican y entregan a grandes consorcios"<sup>19</sup>.

La parte estratégica de esta división del trabajo se localiza en la empresa *Spintex* de Puebla, en la que se *define el diseño del proceso de trabajo*, el cual incluye los planes de expansión y control en cuanto a la producción de prendas. *Spintex*-Chiapas se ubica en un lugar de subordinación en cuanto a las políticas de producción establecidas en la matriz de Puebla y se encuentra bajo una presión constante puesto que su eficiencia además de responder a cuestiones de operación interna, también lo hace con relación a las expectativas diseñadas externamente para mantener una producción constante. Tal situación de *simbiosis productiva subordinada* se percibe con cierta angustia por el personal de confianza. La responsable del área de personal lo expresó en los siguientes términos: "Si entregamos a tiempo y con calidad a *Spintex*-Puebla el trabajo nos los mandan a nosotros y no a otras maquiladoras"<sup>21</sup>.

Desde esta percepción de las relaciones intraempresariales de *Spintex*, se observa el papel secundario que desempeña la maquiladora de San Cristóbal, la cual podría ser sustituida sin mayor problema como ya ha sucedido con otras empresas de ese grupo. Pese a la fragilidad que este tipo de capital representa para el impulso al empleo en el Estado, esta empresa ha contado con todos los apoyos estatales de índole económica. *Spintex de San Cristóbal*, llama

la atención por estar ubicada en una entidad carente de tradición industrial, con relaciones sociales mediadas por el conflicto y una población predominantemente indígena. La pregunta obligada aquí es: ¿cuáles son los motivos para su instalación en un medio sin experiencia industrial y con otras ventajas competitivas de mayor peso?

Para Miguel Pickard, la instalación de *Spintex-San Cristóbal* responde a la necesidad de crear fuentes de empleo como una forma de evitar la migración campesina. Dicho autor expone lo siguiente: "... el gesto de Fox de presidir la inauguración de TTI ... representa para él y el gobernador Salazar, una cabeza de playa, un ejemplo a seguir, una prueba ante los empresarios de que el sureste de México puede ser una alternativa para sus inversiones. Así podrían esparcir por el sureste las maquiladoras que hasta ahora han prevalecido en el norte del país ... la empresa Trans-textil International, en San Cristóbal de Las Casas, Chiapas ... se comprometió a crear 1500 empleos, pero en la actualidad laboran unos 450 trabajadores, 60% mujeres de las cuales 40% son indígenas"<sup>22</sup>.

Como siempre, los gobernantes en su afán de conseguir la ansiada legitimidad se comportan con un entusiasmo político que les impide reflexionar con seriedad respecto a las promesas que realizan. Están por terminar los gobiernos de Vicente Fox y de Pablo Salazar Mendiguchía y las expectativas de generación de empleo para una región como la de San Cristóbal resultaron muy elevadas y fuera de la realidad.

De parte de la empresa la versión centra la atención en los múltiples incentivos que ofreció el gobierno para atraer a este tipo de inversionistas que aprovecharon al máximo la necesidad del gobierno estatal en la generación de empleo. La responsable del área de recursos humanos narra esta pequeña historia de los acuerdos estatales empresariales: "Se hizo uso del espacio abandonado que era propiedad del gobierno, el cual funcionaba como una fábrica de hilados, pero que en el año 83 quebró, esto interesó a los inversionistas, al ver la posibilidad de rescatar el espacio para el uso de esta empresa, así se firma el convenio cuyo principal propósito era crear fuentes de empleo, lo cual le convenía al gobierno"<sup>23</sup>.

Ante la opinión pública, tanto el gobierno estatal como los empresarios de *Spintex-San Cristóbal* se muestran como actores racionales que persiguen la meta altruista de la ge-

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> Entrevista realizada el 14 de Enero del 2005, a la Licenciada encargada del área de recursos humanos.

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 2.

<sup>23</sup> Versión proporcionada por la Licenciada encargada del área de recursos humanos, en entrevista el 3 de Febrero del 2005.

neración de empleos. Sin embargo, hay una currícula oculta de intencionalidades en ambas partes. El gobierno local denota angustia por la creación del empleo, pues desde ese momento denota lo erróneo de sus políticas laborales, sobre todo la insistencia de continuar con la orientación centrada en la industrialización del estado como la panacea para el crecimiento económico y el desarrollo social. El mantenimiento de esta ideología industrial se presenta como una problemática en una región que presenta inagotables recursos en el sector terciario y sobre todo en el turismo.

Por otro lado, en los empresarios, lo que influyó en su decisión de inversión en una nueva empresa fue el cierre de la empresa Nova Textil en el año 2002, originado por conflictos laborales, ubicada en Acapulco y que pertenecía al mismo complejo. *Spintex* de San Cristóbal se abre, en cambio, no por un espíritu capitalista de generación de empleos, sino por una necesidad que radica en la utilización de la maquinaria de Nova Textil, la cual finalmente fue trasladada a otro lugar que presumiblemente ofrecería condiciones favorables para evitar situaciones laborales de conflicto<sup>24</sup>.

El gobierno estatal proporcionó todo el apoyo para atraer a esta maquiladora al estado, entre sus principales contribuciones se encuentra la dotación de un terreno y la formación técnica de fuerza de trabajo adecuada para este tipo de proceso productivo. Durante el año 2001 dan inicio las actividades de esta maquiladora en las instalaciones de una antigua bodega perteneciente a una empresa refresquera, ubicada en el barrio de María Auxiliadora de la ciudad de SCLC. Durante casi todo el año en que esta maquiladora se instaló en ese espacio, su producción se dedicó a la fabricación de suéteres y se le hizo una amplia difusión, al mismo tiempo que se convocaba a la población para recibir capacitación y de esa forma obtener un empleo en esta maquiladora. De esta forma “(...) Llegaron a los cursos más de 1000 personas, muchas de las cuales eran del área rural de la región de los altos de Chiapas”<sup>25</sup>.

A partir del año 2002, *Spintex-San Cristóbal* cambia su giro de producción y en lugar de ensamblar suéteres empieza a maquilar playeras. Instalada para entonces en un espacio destinado al centro comercial Bodegas Gigante<sup>26</sup>. Pickard expone que “... el gobierno estatal de Pablo Salazar

compró en 10 millones de pesos la inmensa nave de 8,400 metros cuadrados... y se la dio a TTI...”, esta concesión se realizó con base en estímulos estatales que se ofrecen para la instalación de industrias, entre los que está el *programa de financiamiento de infraestructura para industrias* (FIDEIN).

Así, el gobierno estatal se convirtió en uno de los principales inversionistas que propiciaron en gran parte el funcionamiento de la empresa. Además de la aportación del espacio en el cual se instaló formalmente la maquiladora y de cubrir los gastos de su remodelación, fue el principal agente de reclutamiento de mano de obra para esta planta, el cual financió mediante su programa de becas de capacitación para trabajadores (PROBECAT) a cargo del Servicio Estatal de Empleo del municipio.

Este sistema de reclutamiento de trabajadores consistió en otorgar una beca de \$600 pesos quincenales por tres meses, con cargo total al programa PROBECAT, a quienes ingresaban a la empresa para *capacitarlos* en el lugar de trabajo. Al terminar dicha *capacitación* el trabajador, de acuerdo al desempeño que había logrado, podía ser contratado de manera formal por la empresa, además de obtener un reconocimiento y certificación avalados por el gobierno del estado y el servicio estatal de empleo, otorgándoles un diploma que los acredita en la especialización de *operador en procesos textiles*, al finalizar el curso<sup>27</sup>.

Este programa de becas concluyó a mediados del año 2004, tuvo una duración de 3 años aproximadamente y por los beneficios económicos proporcionados en su mayor parte a la empresa, ésta espera que sea aprobado de nueva cuenta por las instancias correspondientes. La intención es expresada con claridad por la encargada de recursos humanos: “resultaría un apoyo a la empresa para becar a más gente y además nos ayudaría a elevar el número de trabajadores”<sup>28</sup>. Es claro que con esta estrategia de formación lo que se perseguía era la constitución de un ejército de reserva de fuerza de trabajo con la intencionalidad empresarial de mantener una cantera de empleados y utilizarla para enfrentar situaciones que impongan obstáculos al flujo continuo de la producción. Por ello es entendible la esperanza que deja entrever la entrevistada de que por medio de este tipo de apoyos se pueda elevar el número de traba-

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> *Op. cit.*, p. 12.

<sup>26</sup> Cabe mencionar que entre los años 70's en este mismo espacio se ubicaba una fábrica dedicada a la producción de hilos y mantas llamada: fábrica de hilados y tejidos, en la cual se empleaban únicamente a hombres, todos residentes en la ciudad de San Cristóbal.

<sup>27</sup> Con base a la Secretaría de Desarrollo Económico, secretaria de trabajo y previsión social y el servicio estatal de empleo se menciona que el curso de operador de máquina industrial textil durante el año 2001 capacitó a 200 personas (76 hombres y 124 mujeres). Fuente: Agenda estadística Chiapas 2002.

<sup>28</sup> Palabras expresadas en la entrevista realizada el 14 de Enero del 2005, por dicha encargada.

jadores y no a partir de mantener a los que ya se tienen o atraer a otros por medio de pagar buenos salarios y ofrecer condiciones de trabajo adecuadas.

En una ciudad como San Cristóbal, que es receptora de una gran cantidad de mujeres indígenas y sus familias, algunas migrantes permanentes y otras de manera eventual, dedicadas en general a la venta y comercio de legumbres y artesanías en los principales mercados y centros turísticos respectivamente (actividades que realizan con otros integrantes de su familia), esta situación representa una inagotable fuente de fuerza de trabajo. Con la maquila se abrió la oportunidad de trabajo asalariado para las mujeres indígenas provenientes de municipios cercanos.

Desde el inicio de las operaciones de esta empresa maquiladora hay una constante de inserción y de selección de empleados que recae en las mujeres indígenas al conformar éstas un grupo representativo, sobre todo las originarias de los municipios de la región de los Altos.

En un contexto de relaciones *machistas* en donde las mujeres son excluidas de la realización de actividades con valor económico y están tan desvalorizadas socialmente, hasta el punto de tener un valor económico menor al de una res, el obtener un empleo en la maquila se puede percibir como un “ganar terreno” en su reconocimiento social como mujer. Blanca Gómez menciona que empleadas indígenas entrevistadas durante la inauguración de la maquiladora: “... expresaban los beneficios que ya estaban recibiendo de dicho programa, al haber podido obtener un empleo como obreras”<sup>29</sup>. Sin embargo, sería ingenuo pensar que al convertirse estas mujeres indígenas en obreras se este subvirtiendo el orden masculino y la explotación capitalista. Pero también el hecho de tener un empleo obrero que les permite establecer nuevas relaciones sociales junto a hombres y mujeres que radican en la ciudad (de origen mestizo) es una cuestión que no puede ser subestimada y cuyo impacto en lo individual y como grupo social será interesante observar después.

## La degradación del trabajo

Como se señaló, de las múltiples ventajas comparativas que el gobierno presentaba para hacer atractiva la instalación de la maquila, resalta el de las habilidades textiles que tienen los pobladores indígenas de este estado, el problema que debían enfrentar era entonces cómo expropiar esas habilidades para ser usadas en un espacio de tipo fabril

<sup>29</sup> *Op. cit.*, p. 9.

muy diferente al espacio artesanal en donde tradicionalmente producían artesanalmente.

En la literatura respecto a las ventajas competitivas de las empresas se ha vuelto común centrar la atención en los procesos de aprendizaje tecnológico y organizacional. Hay toda una discusión de cómo el conocimiento, en tanto su producción y distribución, se convierte en factor fundamental para el funcionamiento de una empresa y de las utilidades de la misma<sup>30</sup>. Una pregunta obligada al respecto es: ¿cómo se aprovecha el conocimiento tácito por estos empresarios o estas habilidades de los indígenas fueron sólo una fantasía gubernamental bajo el argumento engañoso de ofrecer empleo?

Rebasa los propósitos de este documento el ofrecer una respuesta de dicho proceso de aprendizaje, sin embargo nos ofrecemos alguna información que puede ayudar a una caracterización más completa para llegar a la comprensión del desarrollo de este tipo de empresas en lugares ajenos a los procesos productivos industriales.

Es claro que la apuesta que hacen los empresarios y el gobierno local va dirigida al conocimiento tácito generado y acumulado por medio de la experiencia textilera de los indígenas. Los requisitos para acceder al puesto de operador(a) son mínimos y resalta el nivel de escolaridad que es el de primaria, el cual no es insalvable ya que con que el aspirante sepa leer es suficiente, como tampoco se solicita experiencia previa en ese tipo de puestos o similares<sup>31</sup>.

Así como el nivel de escolaridad es ilusorio hay una serie de requisitos que sirven más para conformar una engañosa *selección de personal* formal que en realidad encubre los propósitos de explotación y dominación. En este contexto hay que ubicar el *proceso de selección* que es realizado por la encargada de recursos humanos, previas pruebas psicológicas y de habilidad<sup>32</sup>. De acuerdo con los

<sup>30</sup> Villavicencio y Arvanitis, 1994.

<sup>31</sup> Para acceder al puesto de inspector de calidad según los comentarios de la encargada de recursos humanos se necesita tener habilidad para realizar operaciones matemáticas.

<sup>32</sup> La prueba de habilidad se basa en una serie de instrucciones escritas que se le indica a la persona a fin de que las realice en el menor tiempo posible, algunas relacionadas con las habilidades matemáticas o de precisión en dibujos. La prueba psicológica es el llamado Test de Raven, el cual se trata de un test no verbal, en donde el sujeto describe piezas faltantes de una serie de laminas pre-impresas. Se pretende que el sujeto utilice habilidades conceptuales, de observación y de razonamiento analógico. El Raven es un instrumento para medir la capacidad intelectual para comparar formas y razonar por analogías. <www.itsyucatan.edu.mx>.

resultados obtenidos en la prueba, para ocupar el puesto de operadores (as) el área de recursos humanos puede reclutar a 50 personas y seleccionar sólo a 30. Sencillamente hay que señalar que ese tipo de pruebas tienen un carácter marcado de occidentalidad y que aplicadas en un contexto laboral en el que sus habitantes se guían por rasgos culturales propios puede dar lugar a “fallas de origen” en el mencionado *proceso de selección*, o al menos la duda cabe.

Consideramos que más que habilidades de tipo cognitivo y capacidad de razonamiento se buscan actitudes “positivas” hacia el trabajo, como paso inicial para la conformación de una plantilla de trabajadores disciplinados. La responsable de recursos humanos indicó con claridad que lo que se busca son personas “dinámicas”, que ejemplifica y sintetiza por medio de un sencillo y generalizante: “con ganas de trabajar”. En esta representación se integran muchas de las preocupaciones de los empresarios que se repiten incesantemente y que puede traducirse en la idea de que son los trabajadores los que tienen la responsabilidad de los procesos productivos y no ellos.

En este largo proceso de reclutamiento, y una vez que la empresa ya cuenta con los trabajadores que tienen una “disposición positiva hacia el trabajo”, ésta se constata de nueva cuenta y entonces se verifican sus habilidades y destrezas frente al trabajo que tendrán que desarrollar. Una vez aprobada la fase de las pruebas psicológicas, el candidato es puesto cuatro o cinco días a prueba para observar su habilidad en las manos para cambiar agujas, reconocer su capacidad para diferenciar trazos y su aptitud para operar las diferentes máquinas que hay en este tipo de planta.

Hay que destacar que este *período de prueba* como requisito para acceder al trabajo se modificó a partir de la suspensión de las becas otorgadas por el servicio estatal de empleo, programa que, como se explicó en otro apartado, sólo beneficiaba a la empresa puesto que era la única responsable de reclutar directamente el personal para sí misma, así como obtener una renta extra al contar con el subsidio gubernamental en la capacitación de fuerza de trabajo por un lapso de tiempo de 3 a 9 meses, hasta lograr que el (la) trabajador (a) ingresara como operador sin tener ninguna experiencia en el uso de la máquina de coser.

Actualmente la empresa paga directamente la etapa de *capacitación* del operador (a), pero ahora se redujo el periodo de capacitación a tres meses. La explicación de dicha reducción es narrada por un integrante del personal de confianza como sigue: “Te soy sincera, lo que pasa es que venía mucha gente que necesitaba el trabajo. Aho-

ra si tienen experiencia es más fácil iniciar el reclutamiento, para nosotros ahora es más importante incrementar la producción”<sup>33</sup>.

Como hemos dicho, la empresa recibió como apoyo la capacitación de sus trabajadores por tres años, tiempo suficiente para conformar un ejército de reserva que le permitiera exigir ahora sí como requisito previo de reclutamiento el conocimiento en el uso de la máquina de coser. Por lo que se hace necesario preguntarse que pasó con el *conocimiento tácito* que tanto pregonó el gobierno estatal como ventaja competitiva ofrecida a los inversionistas. Por el contrario se puede plantear que éstas fueron poco aprovechadas y los inversionistas eligieron la oportunidad de la formación de una base de trabajadores que les permitiera pagar bajos salarios y asegurar la continuidad del flujo de la producción en caso de conflictos o desafección al trabajo.

La desaparición de esta onerosa contribución estatal a este tipo de empresarios afectó de manera negativa a los trabajadores de reciente ingreso que al ser dados de alta como parte del personal de la empresa, no accedieron al sueldo que ganan todos, como se hacía antes y sólo obtienen un sueldo de \$604 quincenales sin derecho a incentivos, pues para la empresa no “producen” formalmente al estar en periodo de capacitación. Estos nuevos trabajadores tendrán que pasar un lapso de tres meses e integrarse a un módulo para ganar \$947.70 quincenales más los llamados incentivos de producción<sup>34</sup> y tiempo extra.

Es claro que hay un uso capitalista de las becas y se puede plantear como hipótesis la inexistencia real de un interés de codificar al conocimiento tácito en un conocimiento formalizado, pues se carece de información más fina para sostener hasta que punto el conocimiento textilero fue en realidad una ventaja de atracción competitiva para estos empresarios. En realidad las becas permitieron a la empresa ahorrarse el costo de que un trabajador abandonara la empresa durante el período de capacitación y, por otro lado, se ahorraron el costo de esa fuerza de trabajo y de rendir directamente cuentas a los trabajadores del pago que les correspondía ya que estos eran retribuidos por el

<sup>33</sup> Entrevista realizada a la encargada de Recursos humanos, 3 de Febrero del 2005.

<sup>34</sup> Los incentivos pueden ser diferentes de un trabajador a otro, ya que estos se calculan de acuerdo al proto (modelo de playera), la cantidad de personas que conforman un módulo, así como los tiempos o minutajes manejados por los ingenieros que miden la cantidad de prendas confeccionadas por hora. Los incentivos son recibidos en igual cantidad por los integrantes de un mismo módulo, aunque sólo se toma en cuenta a la mano de obra directa (operadores) para dividir la cantidad que le corresponde al módulo.

Servicio Estatal durante el tiempo de capacitación, con lo cual se evitaba conflictos salariales de manera directa.

De acuerdo a Gómez, en *Spintex-San Cristóbal*, la etapa de capacitación formaba parte de la flexibilización de las relaciones laborales propiciada y amparada por el gobierno estatal como una forma de creación del empleo, dicha autora lo expone de esta forma: "Mantener a un candidato en prolongados procesos de capacitación por normas técnicas y con un status de becario, permite que los trabajadores no generen derecho laborales, por un lado, y por el otro, el capital variable en buena parte sigue siendo subvencionado el gobierno federal y, por lo tanto se garantiza que el costo bruto de la producción sea altamente competitivo"<sup>35</sup>.

Asimismo, la autora expresa que la situación salarial resultaba inestable al pagarse con criterios poco claros, no se pagaba la beca de manera total, al dividirse en pagos segmentados de acuerdo al tiempo que el candidato soportaba estar en el proceso de capacitación<sup>36</sup>.

El salario flexible se combina con la estrategia de empleo de un contrato por tiempo definido a un trabajador de recién ingreso por un lapso de treinta días. La probabilidad de lograr un contrato de tiempo indefinido, según la responsable de recursos humanos, depende del grado de responsabilidad que el trabajador asuma ante la empresa. Por esta percepción se intuye que pesa más la disciplina y la obediencia del trabajador a la empresa que las credenciales educativas que porta y de sus conocimientos tácitos con los que inicia en este proceso productivo, no obstante que en el desarrollo de sus actividades habituales genere conocimientos de los que depende el funcionamiento de la empresa, pero que no son reconocidos por la misma.

La estrategia de flexibilidad en el empleo y salarial han generado efectos contraproducentes, en lugar de constituir una fuerza de trabajo dócil y manejable a los intereses empresariales han aparecido como respuesta conflictos con relación con las horas de trabajo. Los indígenas chiapanecos en su conversión obligada a obreros están poco dispuestos a invertir más tiempo de trabajo al establecido con la empresa, inclusive algunos rechazan esa situación aunque exista una compensación económica. Los trabaja-

dores exponen versiones como esta: "No estoy dispuesta a quedarme más tiempo a trabajar, yo a las cinco me voy, ahí les dejo su trabajo"<sup>37</sup>.

La empresa establece de forma oficial un horario de 7:30 a.m. a 17:00 de la tarde de lunes a viernes, con excepción de los días lunes que se labora hasta las 5:30 de la tarde, de esta forma se cumple con las 48 horas de la jornada laboral marcadas por la Ley Federal del Trabajo. En este aspecto también la empresa intenta impulsar la flexibilidad al hacer responsables a los trabajadores de no cumplir con los ritmos de trabajo estipulados en el contrato de trabajo, entonces el *management* de la empresa tiene disposición de negociar con los trabajadores pero bajo el principio de culpabilidad de estos últimos en los atrasos de la producción. En muchos casos los trabajadores asumen la responsabilidad de cumplir con su trabajo en días no establecidos por su contrato, por estar en juego su salario, en consecuencia la negociación se convierte en una imposición. El área de recursos humanos con frecuencia realiza invitaciones bastante agresivas para la extorsión del trabajador en forma salvaje como la siguiente: "Se les informa que mañana sábado 11 de Diciembre laboraremos en horario normal. Este es el último sábado que le debemos a la planta. Recuerden que está de por medio el pago de su aguinaldo y sus incentivos semanales. Por su cooperación ¡Gracias!"<sup>38</sup>.

En los trabajadores prevalece la imprecisión de su horario de trabajo por causa de una flexibilidad unilateral que la empresa desea que aparezca como una forma natural de gestión laboral, ya que durante el transcurso de la semana las horas laborales pueden aumentar y en muchos de los casos implica acudir los fines de semana a trabajar, esto se explica por el uso de una normatividad informal, que como se mencionó es más una imposición que negociación entre la empresa y trabajadores: "...de tal manera que un horario establecido de 8 horas se tiene que cumplir con la meta establecida de producción; si esto no sucede, entonces los trabajadores, de acuerdo a la normatividad informal—dado que es violatoria de la Ley Federal del Trabajo— impone que los atrasos en que incurra cualquier módulo deben ser compensados en días inhábiles sin remuneración alguna extra alguna"<sup>39</sup>.

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> La autora menciona en su trabajo que de acuerdo al tiempo de capacitación se le otorga distintos salarios al trabajador(a) de 1 a 4 meses quincenalmente se les otorgaba \$600 de 5 a 8 meses \$900 y de 9 meses en adelante \$1024 señalando que una persona que cumplía un año de capacitación podía seguir siendo becario y no acceder a la contratación definitiva.

<sup>37</sup> Conversación con operadora, 14 de Enero del 2005.

<sup>38</sup> Documento tomado del área de avisos de la empresa, 10 de Diciembre del 2004.

<sup>39</sup> *Ibid.*, 18.

Otro aspecto que de alguna manera influye para que los trabajadores asuman un compromiso con su trabajo es la disciplina, que en este marco de las relaciones laborales se impone ante los permisos que puede solicitar el trabajador(a) para ausentarse por horas o por un día completo de la empresa. Así se establece una política de permisos manejada por el área de recursos humanos y por el jefe de producción, la cual está sujeta a reglas como las siguientes: “Con el fin de disminuir los índices de ausentismo injustificado y apoyar a las personas que por alguna razón necesiten ausentarse de sus labores se establece la siguiente política: Los permisos se otorgaran en la medida en que sea posible cubrir las necesidades de producción, previendo la ausencia de la persona que lo solicite, de acuerdo a esto los permisos se otorgaran para la fecha en que se soliciten o de ser posible, se buscará otra opción en cuanto a la fecha para otorgarlo”<sup>40</sup>.

El exceso de permisos o el ausentismo injustificado, de acuerdo a las entrevistas con la encargada de recursos humanos, “resultan ser las causas principales para la deserción definitiva del trabajo tanto de hombres como de mujeres originarios de municipios indígenas, en el caso de los primeros, el hecho de que se le otorgue un cargo en su comunidad es un motivo mucho más fuerte que el de seguir trabajando en la empresa. En el caso de las mujeres indígenas estas por lo general piden permisos para ausentarse del trabajo por horas o incluso por un día completo para recibir el apoyo económico del programa OPORTUNIDADES en sus comunidades de origen”<sup>41</sup>.

En *Spintex-San Cristóbal* se optó por una flexibilidad unilateral que se ha impuesto de forma salvaje y que poco tiene que ver con el slogan de una nueva “corresponsabi-

<sup>40</sup> Documento obtenido del área de avisos de la empresa, “Política de permisos STS/Spintex”, Agosto del 2003.

<sup>41</sup> Estos hechos fueron constatados cuando durante las entrevistas realizadas a la encargada de recursos humanos, ésta comento a otra persona encargada del área de producción que una de las causas para que los trabajadores se estuvieran dando de baja en el trabajo era el hecho de que les ofrecieran un cargo en su comunidad, en donde la Licenciada expresaba, “por lo visto aquí no les importa dejar su trabajo por eso...”, además se presencio cuando una mujer pide permiso para ausentarse debido al cobro del apoyo económico del programa oportunidades, el cual esta destinado para apoyar económicamente a las personas de escasos recursos principalmente en las comunidades rurales. Entre otras de las causas mencionadas por la encargada de recursos humanos para el abandono del empleo son: el fastidio, problemas familiares y conflictos en las comunidades del trabajador(a).

lidad” afianzada en una cultura laboral de entendimiento, paz y armonía entre los actores productivos. Por el contrario, prevalece la arbitrariedad e imposición de decisiones informales que excluyen todo lo pactado por vía formal.

## **Relaciones laborales: entre la flexibilidad y el corporativismo**

La empresarios textiles de San Cristóbal, representantes de la flexibilidad laboral salvaje empleada en la gestión del proceso productivo intenta construir una imagen positiva con base de una ideología que sirva de adhesión de los trabajadores hacia la empresa, como el respeto total de sus derechos laborales, con independencia de la existencia o no de un sindicato. La Ley Federal del Trabajo se utiliza como un instrumento ideológico y no jurídico, en complicidad con las autoridades laborales estatales, quienes presuntamente regulan sus derechos y obligaciones como trabajadores, mismos que deben ser respetados por los dueños de esa empresa. La difusión de mensajes ideológicos es una práctica de estos empresarios y contradice su estrategia de flexibilidad salvaje: “Spintex de México está comprometida con el reconocimiento de los derechos y las obligaciones de los trabajadores, por lo que para nosotros es de suma importancia dar a conocer a los integrantes de esta empresa que cuentan con el apoyo de la Ley Federal de Trabajo de México. Garantizándoles el seguimiento fiel de la misma en los casos de terminación laboral”<sup>42</sup>.

Es notorio que en la selección que hacen estos empresarios textiles de dicha Ley sobresale la parte del despido, como si un inconsciente laboral se desplegara en sus orientaciones pese a la intencionalidad de ocultar las prácticas flexibles salvajes del trabajo. Asimismo es de notarse que el compromiso que adquieren estos empresarios se reduce quizá al mínimo establecido por dicho estatuto jurídico.

Por las prácticas ambiguas entre lo que se dice y lo que se hace de los empresarios, los trabajadores han reaccionado no sólo generando resistencia y conflicto como formas de desobediencia laboral ante la flexibilidad salvaje, también lo han hecho de forma propositiva. En la empresa al iniciar sus actividades laborales los trabajadores

<sup>42</sup> Documento obtenido del área de avisos de la empresa, 10 de Agosto del 2004.

carecían de una organización que los representara y los defendiera. La búsqueda de un sindicato, y no la creación de uno, que los representara tiene su origen en la gestión despótica de la fuerza de trabajo que realizan ese tipo de inversionistas de la rama de textiles, que cuentan con todo el apoyo de un gobierno supuestamente de izquierda. Los trabajadores acudieron a instancias externas como la Comisión de Derechos Humanos de la localidad, con la finalidad de que sus peticiones laborales realizadas a los representantes de la empresa fueran escuchadas. Solicitaron a esta Comisión la realización de una entrevista e inspección de la empresa, para constatar diversas de sus inconformidades que colocaban en duda los principios que decían que guiaban las orientaciones de los empresarios. Entre éstas destacan las relacionadas con la jornada laboral, así lo constata una de las sugerencias observadas: “Pedimos de favor que no exploten a la gente en esta fábrica. Estamos hablando del horario. La jornada de trabajo es 8 horas. ¿Por qué nos tenemos que quedar más tiempo? ¿en qué nos beneficia?”

Respuesta publicada por recursos humanos: “La jornada normalmente es de 8 hrs. De lunes a sábado, pero recuerda que tú trabajas únicamente de lunes a viernes y por ese motivo compensas lo del día sábado quedándote una hora y media más de lunes a viernes y así cumples las 48 hrs. semanales que por ley están autorizadas. Si tienes dudas por favor pasa a recursos humanos para que se te dé una explicación más amplia”<sup>43</sup>.

La petición para que una instancia como la comisión de derechos humanos visitara la maquiladora fue realizada por varios trabajadores, sin embargo careció de un apoyo más colectivo que permitiera enfrentar con eficacia a una empresa capitalista que ya contaba con la experiencia política necesaria para desarticular a este tipo de iniciativas. La empresa reaccionó con la aplicación de sanciones negativas a varios de los instigadores incluso con el despido, así lo constata el siguiente comentario: “Unos chavos estaban pidiendo firmas para ir a derechos humanos, los llamo la licenciada y los corrieron, a algunos los suspendieron por unos días, algunos tenían uno o dos años laborando en la empresa”<sup>44</sup>.

La tan anhelada visita de la comisión se realizó sin tener mucha difusión entre los trabajadores además de que los empleados de confianza representantes de la empresa en este tipo de situaciones seleccionaron a los trabajadores con quienes se entrevistarían. Los resultados que esperaban obtener los trabajadores no se lograron, al contrario se forjaron comentarios negativos entre ellos, en una entrevista a una trabajadora ésta mencionó: “Hoy vino un licenciado a la fábrica llamaron a varios trabajadores al parecer les preguntaron de su salario, horas de trabajo y me dijeron que nadie se quejó ni dijeron nada sobre los horarios, a mí me da coraje, ¿por qué no me llamaron a mí? ¿son unos sonsos! ¡hubieran dicho todo! ¡que nos paga el gobierno!...”<sup>45</sup>.

Pese a esta derrota de los trabajadores la ruta del conflicto ya estaba trazada, esta empresa ya flexible desde su nacimiento dejaba pocas opciones a los trabajadores para la construcción de relaciones armónicas y de paz como tanto pregonan las autoridades laborales. Lo que llama la atención en estos trabajadores fue la falta de una iniciativa para conformar un sindicato propio y sí la búsqueda de uno ya formado que inicia su gestión con el despido masivo que ocurrió a inicios del 2004. La empresa para esa fecha llegó a contar con un aproximado de 450 trabajadores (as) únicamente en el área de producción, cantidad que se redujo a la mitad, los despidos se realizaron sin importar la antigüedad en el puesto y en los operadores (as) recayó con mayor énfasis la represión.

La empresa intentó justificar la violación de los principios que dice respetar de la Ley Federal de Trabajo mediante la argucia de la falta de recursos económicos para cubrir los sueldos de los trabajadores<sup>46</sup>. Este intento de engaño fracasó puesto que se continuó con los despidos y los trabajadores a su vez siguieron con la búsqueda de una orga-

<sup>43</sup> Conversación con una operadora que se encontraba en etapa de capacitación, 3 de Octubre del 2003.

<sup>44</sup> Un hecho similar ocurrió en una de las maquiladoras en el estado de Puebla, durante el mismo año, la cual es propiedad del mismo dueño de Spintex Chiapas, en donde se despidió a una gran cantidad de obreros justificando la falta de recursos. Específicamente se tiene estos datos: “Antes, a principios del 2004, tras la supuesta quiebra de la empresa Tarrant Apparel Group, ubicada en Tehuacán y cuyo propietario es Kamel Nacif- conocido como “El rey de la mezcilla”, fueron liquidados 6 mil obreros y posteriormente sólo se recontrato a 3 mil 500. Quedaron fuera los trabajadores que habían participado en el movimiento sindical iniciado durante 2003”.

<sup>43</sup> Documento obtenido del área de avisos de la empresa, Septiembre del 2003.

<sup>44</sup> Conversación con operador, 3 de Octubre del 2003.

nización que defendieran sus derechos laborales. A mediados del año 2004 los trabajadores lograron su afiliación a un sindicato oficial, o conocido como corporativo, como es la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana).

La empresa actúa de una forma que se descubre a sí misma en las prácticas que desea encubrir, como la falta de recursos económicos para pagar los sueldos de los trabajadores para disfrazar los despidos, ya que a dos meses de los sucesos de despido narrados la empresa lanza de nuevo una convocatoria para solicitar personal para una de las áreas en donde se dió mas la represión, la de operador. En esta fase del conflicto la empresa anunció que se haría cargo directamente de los sueldos de los trabajadores al no contar con las becas otorgadas por el Servicio Estatal de Empleo y el gobierno del Estado<sup>47</sup>.

Los trabajadores veían con optimismo el tener una organización sindical que los representara, pues lo percibían como un logro propio al margen de manipulación estatal y empresarial. En un principio todo parecía marchar bien entre los trabajadores y el sindicato, de acuerdo a comentarios aislados de los trabajadores. La organización sindical se mostraba comprometida con la defensa de las demandas de los trabajadores ante los administradores de la empresa. Por ejemplo, un trabajador comentó que después de la afiliación al sindicato un grupo de compañeros que fue despedido, encontró el apoyo del sindicato para obtener las indemnizaciones correspondientes por despido injustificado.

Sin embargo poco tiempo pasó para que este sindicato de tipo corporativo dejara ver sus verdaderas intenciones y formas de operar; el romance con los trabajadores duró poco tiempo y el encanto desapareció pese a que gran parte de los trabajadores asistían a las juntas mensuales acordadas por el sindicato. La desilusión sindical se expresa en el testimonio siguiente: "Sí, nosotros buscamos el sindicato. Por lo mismo que había malos tratos, según el personal (se refiera a los administradores) ya no iba a ver malos tratos, pero no sucedió así, el sindicato va apoyando a la empresa, más a los trabajadores no les apoya. Aunque haya sugerencias llegan a decir en la mesa directiva ahí en el sindicato, sí, sí lo vamos a hacer, vamos a obligar al patrón a que les de lo que piden cuando estemos en la junta, pero después cuando vienen a la empresa de todo lo que se dice

<sup>47</sup> En Marzo del 2004 es cuando se observa de nuevo la convocatoria. Posteriormente se especificara cuál era la característica de esta beca subvencionada por el gobierno de Estado.

en el sindicato, se olvidan, dicen: bueno esta bien, todo se dejan, el subdelegado del sindicato tanto como el Lic. Ortega por lo mismo que dicen que recibieron dinero, se vendieron pues. Todo lo que diga la empresa por ejemplo "vamos a tratar bien a su personal", dicen: bueno, está bien, ¿por qué motivo? Por lo mismo que se vendió le da más apoyo a la empresa, a los trabajadores no..."<sup>48</sup>.

Este sentimiento de duda de los trabajadores hacia el sindicato prevalece en la actualidad y cada vez más se convierte en frustración. Los trabajadores saben que aportan una cuota quincenal de su sueldo por su afiliación al sindicato, sin embargo se han dado cuenta de lo poco que les ha servido el tener este tipo de representación que se subordina a los intereses de la empresa. La encargada de recursos humanos trata de encubrir el contubernio que tienen con el sindicato al manifestar que se hace un uso adecuado del contrato colectivo de acuerdo a lo pactado con el sindicato, pues se atienden las inconformidades de los trabajadores o las dudas que derivan de aspectos relacionados con el salario, horas extras y liquidaciones.

De cualquier manera la frustración invade a los trabajadores que progresivamente han dejado de acudir a las juntas sindicales, y cada vez mas pierden interés en saber quienes son sus dirigentes sindicales, con ello la empresa resultó triunfante ya que los trabajadores resuelven sus dudas de manera directa a través del área de recursos humanos.

La CROM, en cuanto a su relación con los trabajadores de la empresa podría ser clasificado como del tipo *subordinado* de acuerdo a autoras como Castilla<sup>49</sup>, es decir que presenta entre otras las siguientes características: "...la marginalidad del contrato colectivo como instancia de negociación laboral, aunque mantiene su función de control al interior de la empresa, y su orientación a que los obreros

<sup>48</sup> Entrevista con operador, 19 de Noviembre del 2004.

<sup>49</sup> La autora además de los sindicatos subordinados menciona a los sindicatos propositivos, los cuales son muy escasos en el país y se caracterizan por la bilateralidad entre la empresa y sindicato. Además de acuerdo a su estudio realizado en Tijuana desde mediados de los ochenta sindicatos como la CROC y CROM han intentado reforzar la confianza de los inversionistas, otorgando mínimos derechos a los trabajadores y en contraparte el control estricto sobre ellos lo tiene el sindicato. De acuerdo a Galindo (2005), lo mismo se señala del papel que ha jugado estos dos sindicatos en el Estado de Puebla clasificándolos como sindicatos corporativos que ofrecen contratos de protección a las empresas.

## LA CIUDAD DE MÉXICO: UN GUERRERO ÁGUILA

EL MAPA DE EMILY EDWARDS

Teresita Quiroz Ávila

UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
METROPOLITANA  
Casa abierta al tiempo. Azcapotzalco

acepten las demandas de la empresa, dejan desde mi punto de vista inermes a los trabajadores ante los requerimiento de sus empleadores”<sup>50</sup>.

En Noviembre del 2004, llamó la atención el despido de 9 operadores y una coordinadora de la empresa, algunos de los trabajadores de la empresa se enteraron del hecho, pero poco se involucraron en el problema de sus compañeros<sup>51</sup>. Los trabajadores despedidos no acudieron al sindicato para expresar su inconformidad y buscar su defensa, al contrario entablaron una demanda contra el

<sup>50</sup> *Ibid*, p. 214.

<sup>51</sup> De acuerdo a los comentarios expresados por uno de los trabajadores despedidos, el área de recursos humanos se negó a darles explica-

dirigente sindical por haber estado presente en el momento de su despido y actuar a favor de la empresa, al respecto un trabajador expresó: “Sí demandamos al representante por lo mismo que no nos apoyo, porque cuando nos llamaron a recursos humanos ahí estaba el representante del sindicato. Y se le volvió a preguntar: ¿Estaba ese día? Sí estaba presente, el representante nos dijo: “¿Saben qué chavos? yo no puedo hacer nada ya están despedidos de la empresa”. Por eso lo demandamos, porque el sindicato no nos apoya en nada, quiere decir que sí se vendió...”<sup>52</sup>.

En el caso de *Spintex San Cristóbal*, de nueva cuenta, como en muchos otros casos en el país, se presenta la amalgama eficaz entre flexibilidad laboral y sindicatos corporativos que funcionan como una forma de control de los trabajadores para incrementar la productividad y elevar la calidad de manera salvaje, lo cual no cabe en un estado que realmente sea democrático. Los trabajadores se han autoexcluido del sindicato para no convalidar más a una representación que aparece ya sin legitimidad ante ellos y con ello han logrado, ante una situación tan compleja que deja pocos márgenes de acción, dotar a los representantes de la empresa de una importancia que ya habían perdido, pues con ellos han instituido una comunicación directa e individual en la negociación de los permisos, el pago de los salarios, descuentos, sanciones y el cambio de puesto de trabajo.

La flexibilidad laboral implantada en esta empresa está orientada a la explotación máxima de los trabajadores, en este caso mayoritariamente indígenas, y a su control a través de estrategias de frustración al hacer aparecer ineficaz a una organización sindical que en un principio aparentó defender los intereses de sus agremiados. En este caso de conversión de una fuerza de trabajo mayoritariamente indígena en obreros se atestigua la violencia con que enfrenta el capitalismo a aquellos espacios y actores que desea dominar con plenitud.

ciones sobre su despido, aclarándoles que la empresa no les iba a dar la liquidación correspondiente ni parte del aguinaldo que le correspondía, únicamente otorgándoles el pago de los días que habían laborado en la quincena por derecho, ya que según el informante algunos de sus compañeros despedidos ya contaban con tres años de antigüedad.

<sup>52</sup> Entrevista a ex-operador de Spintex con dos años de antigüedad, 19 de Noviembre del 2004.