

Sindicatos y regulación del mercado laboral femenino en maquiladoras. La experiencia de Matamoros, Tamaulipas¹

Cirila Quintero

El Colegio de la Frontera, Matamoros, México
cirilaq@yahoo.com.mx

RESUMEN

Este artículo analiza el caso de un sindicato, con una membresía mayormente femenina, que se ha mantenido como el principal regulador de la fuerza laboral dentro de las industrias de exportación de una localidad fronteriza en el este mexicano. Un objetivo secundario consiste en mostrar cómo la importancia numérica de las mujeres no ha influido en la inclusión de cláusulas referentes a género, ni en protegerlas de los embates de la globalización. El sindicato desde una política tradicional protege a las mujeres como trabajadoras, es decir en cuanto a condiciones laborales pero hay una ausencia de políticas con perspectiva de género. La crisis actual ha conducido que incluso la protección laboral haya disminuido, conduciendo a la membresía laboral femenina de este sindicato a una vulnerabilidad laboral preocupante, a pesar de estar sindicalizadas en su totalidad.

Palabras clave: Sindicato, mercado laboral, mujeres, maquila.

Recibido: 31/08/2012 Aceptado: 22/11/2012

Unions and female labor market regulation in maquiladoras. The experience of Matamoros, Tamaulipas

Cirila Quintero
El Colegio de la Frontera, Matamoros, México
cirilaq@yahoo.com.mx

SUMMARY

This article analyzes the case of a union, with a mostly female membership, which has remained as the main regulator of the workforce in exporting industries in a border town in eastern Mexico. A secondary objective is to show how the numerical importance of women has not influenced the inclusion of clauses on gender, or protect them from the ravages of globalization. The union from a traditional policy protects women as workers, as in terms of working conditions but there is a lack of gender-sensitive policies. The current crisis has even led to labor protection decline, leading female labor membership of this union labor to a worrisome vulnerability, despite being fully unionized.

Keywords: Union, labor market, women, maquila.

En una etapa de crisis y debilitación sindical resulta importante analizar cómo una organización sindical sigue manteniendo una de sus fortalezas más importantes: el control y la regulación del mercado laboral de una industria central como la maquiladora². Este artículo analiza el caso de un sindicato, con una membresía mayormente femenina, que se ha mantenido como el principal regulador de la fuerza laboral dentro de las industrias de exportación de una localidad fronteriza en el este mexicano.

Un objetivo secundario consiste en mostrar como la importancia numérica de las mujeres no ha influido en la inclusión de cláusulas referentes a género, ni en protegerlas de los embates de la globalización. El sindicato desde una política tradicional protege a las mujeres como trabajadoras, es decir en cuanto a sus salarios y prestaciones pero no hay un avance sustancial en otras conquistas; ni ha implementado una política agresiva que haya impedido que miles de mujeres hayan sido despedidas debido a las reestructuraciones y crisis que han sacudido a estas empresas, lo que ha conducido a la fuerza laboral femenina a una vulnerabilidad laboral preocupante, a pesar de la fortaleza sindical.

El documento se divide en cuatro apartados: un primero, que marca como el Sindicato de Jornaleros y

SJOIIM se convirtió en uno de los principales reguladores de la fuerza laboral de Matamoros; el segundo, que señala al contrato colectivo como el principal documento regulador de la fuerza laboral de la maquila; un tercer apartado que señala las particularidades de la regulación laboral femenina, y finalmente, algunas problemáticas que el SJOIIM ha enfrentando y continuará enfrentando en la crisis que la maquila experimenta desde finales de los noventa.

1. El Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora (SJOIIM): un sindicato en transformación constante.

El objetivo de este apartado es mostrar dos aspectos centrales: primero, como el SJOIIM desde una estructura sindical tradicional, como sindicato de oficios varios, ha logrado sobrevivir ocho décadas en Matamoros, Tamaulipas, México, y mantiene su vigencia en el contexto laboral local. Parte de esta persistencia reside en su capacidad de reconfiguración laboral de adaptarse a nuevos tiempos y nuevas membresías.

Previo a la descripción del sindicato conviene realizar algunas consideraciones sobre la ciudad donde se localiza esta organización. Matamoros está situado en el este extremo de la frontera de México con Estados

Unidos, colinda al norte con Valle Hermoso y con Estados Unidos de Norteamérica; al este con el mismo país y el Golfo de México, al Sur con el Golfo de México y el municipio de San Fernando, al oeste con los municipios de San Fernando, Río Bravo y Valle Hermoso. De acuerdo, al censo poblacional de 2010, Matamoros contaba con 489,193 habitantes. El sector laboral más importante es el secundario, destacándose la industria maquiladora y la industria de la construcción, en donde se encuentra el 49% de población ocupada, le sigue el sector terciario, integrado por el comercio y los servicios, en donde se desempeña el 45% de la población económicamente activa de la localidad.

1. Un sindicato tradicional en las maquiladoras.

Mientras un porcentaje importante de las instancias sindicales en las maquiladoras en México nacieron ex profeso para estas industrias, el SJOIIM se conformó mucho antes de estas industrias. El sindicato fue fundado en julio de 1932 y persiste hasta la actualidad. El SJOIIM se ha distinguido por su vitalidad y su capacidad para sindicalizar a los sectores laborales más importantes de la región. La principal característica del sindicato ha sido nutrirse de los trabajadores industriales más importantes de los

distintos períodos de Matamoros, agruparon a los algodoneros y también a los trabajadores de la maquila. El nombre actual del sindicato es resultado de las modificaciones sindicales que la organización ha tenido que realizar para mantenerse vigente y ser capaz de agrupar a sectores industriales aparente tan disímolos como el algodón y las maquiladoras, pero también ha sido una estrategia para enfrentar los embates gubernamentales y sindicales que han pretendido desaparecerlo.

“El Sindicato de jornaleros nace en 1932. Nace haciendo trabajos de carga y descargas en los patios del ferrocarril trasladando cajas en el ferrocarril...(entonces) era el auge comercial...después de realizar estos trabajos de carga y descargas (de distintas mercancías) en lo que era la ciudad viene posteriormente la industria del sorgo, frijol...con esta otra industria, el sindicato logra tener trabajo en estas áreas...entonces esto les hace agregar el nombre de jornalero obrero industrial... (E.J.V., febrero 2009).

Oficialmente, la nueva organización se denominó Sindicato de Jornaleros y agrupaba a los trabajadores de carga y descarga del ferrocarril, a trabajadores de la construcción y de las despepitadoras de algodón. Una de las primeras características que habría de caracterizar a este sindicato sería su heterogeneidad en su membresía laboral, entre los que se contaban tra-

bajadores algodoneros, plomeros, etc. Más tarde de él se desprenderían los principales sindicatos de la construcción de Matamoros, y la organización se concentraría en los trabajadores de carga y descarga del ferrocarril y en la industria algodonera, el sindicato a pesar de fuertes pugnas internas se fortaleció con la época de auge algodonero.

Ahora bien, una característica fundamental del sindicato en esta época fue la heterogeneidad industrial que existió en su interior. En sus filas, se encontraba la Sección 16 del Sindicato Nacional de la Industria Algodonera. A diferencia de otros sectores que se convirtieron en una filial del Sindicato Algodonero nacional, como la Sección 11, también residente en Matamoros, el SJOIIM mantuvo su independencia sindical dado que su membresía estaba integrada no sólo por los trabajadores algodoneros de la Sección 16, sino otras actividades industriales. El SJOIIM mantuvo su registro oficial como Sindicato de Oficios Varios, situación que le permitiría agrupar otras actividades industriales en el futuro.

A principios de los años sesenta, la industria algodonera, principal actividad de los agremiados de SJOIIM, empezó a declinar. Se estima que el 80% de los trabajadores algodoneros fueron despedidos. La pérdida de esta membresía auguraba el fin del

SJOIIM, sin embargo, su dirigente de la época, comenzó a sindicalizar en los años sesenta a una naciente industria denominada maquiladora, pasando sin problemas de ser un sindicato agroindustrial a uno industrial.

La nueva industria fue sindicalizada casi en su totalidad por el SJOI aunque una parte de esta nueva fuerza laboral pasó a formar parte de su acérrimo adversario sindical: la Sección 11 del Sindicato Industrial Algodonero. Finalmente, después de una lucha por la sindicalización y dado lo que podríamos denominar una regla tácita entre los sindicatos matamorenenses, de no agredirse o introducirse en ramas que ya estén sindicalizadas, el SJOIIM se quedó como el sindicato hegemónico de la maquiladora, así lo mostró la firma de contrato colectivo que empezaron a realizar los gerentes de las primeras maquiladoras que se establecieron en Matamoros.³

1.2 De sindicato masculino a sindicato femenino.

El otro viraje importante que el SJOIIM fue convertirse de un sindicato de hombres a uno de mujeres, dado que un porcentaje importante de la fuerza laboral de las nuevas industrias eran mujeres. Los líderes describen como un paso natural este cambio al decir:

“(con el) trabajo de granos (sorgo y maíz), ahí (el sindicato) se convierte en industrial y posteriormente se viene en 68 el trabajo en la maquila debido al programa de gobierno que en ese tiempo viene a dar origen a las maquiladoras...en ese tiempo se llamaban electrónicas...llegan a generar empleos, entonces como el sindicato (SJOIIM) siempre estuvo a la vanguardia...y (mantenía) algunos contratos colectivos... es porque a partir del 68 para acá estamos en (la) mayoría de la industria maquiladora...” (EJV, octubre, 2004)

En opinión de los dirigentes cambiar de un sindicato de hombres a mujeres no fue problema. De acuerdo, con el líder: “nosotros como sindicato...no vemos ninguna diferencia entre hombres y mujeres”, (EJV, febrero 2009). Otros sindicalistas, vinculados con el SJOIM, como José Luis Hernández, han expresado que el paso de un sindicato masculino a uno femenino, no fue tan mecánico y expedito sino que llevo tiempo. De acuerdo a su testimonio, un porcentaje importante de la población masculina trabajando en la industria del algodón se regresaron a sus estados de origen San Luis Potosí y Veracruz. En tanto que el sindicato comenzó a reclutar a más mujeres.

La primera maquiladora en Matamoros fue Productos Alfa, en 1964. Desde la instalación de esta maquila-

doras negociaron con el SJOIIM para obtener la mano de obra requerida:

“...El C.P. Jaime Villarreal Elizondo...uno de los principales promotores industriales, recuerda que en su oficina se reclutaban a los obreros, se les daba adiestramiento teórico y se les enviaba para su afiliación al SJOI...al firma contrato colectivo de trabajo con el SJOI...que lideraba Agapito González Cavazos, los directivos de Productos Alfa, primera maquiladora, en 1964, hicieron también historia, pues gracias a las maquiladoras (el SJOI) es la organización más importante de Matamoros...” (Quintero, 1997: 136).

La maquila se convirtió pronto en una fuente fundamental, para principios de 1971, se reportaban ya 30 maquiladoras en Matamoros, de las cuáles 20 estaban en el rubro eléctrico/electrónico y 4 eran camaroneras (SIC, 1970: 35-36). Ahora bien, es importante señalar que la fortaleza del sindicato no se desprendía del apoyo de los promotores industriales, sino de los acuerdos sindicales y de las fortalezas de estas organizaciones en Matamoros. El SJOIIM durante la época algodonera logró el dominio de la fuerza laboral que trabajaba en las agroindustrias del sector algodonero, como despepitadoras y los trabajos de carga y descarga, en ese tiempo, el sindicato introdujo en la cláusula de exclusividad tanto para obreros como para trabajadores de carga. La

clausula se reprodujo en los primeros contratos colectivos de la maquila:

“La empresa reconoce al Sindicato como la organización legalmente constituida que representa los intereses de sus agremiados, en particular de todos los trabajadores que prestan sus servicios en la propia empresa...(y) se obliga a ocupar únicamente a miembros del sindicato” (CCT, 1971 en Quintero, 1997: 167)

El dominio del sindicato no sólo fue sobre el personal directo como serían los inspectores de calidad, operadores de máquina, probadores, ensambladores sino sobre todo el personal técnico, de mantenimiento y de seguridad, así como todos los trabajadores de la carga y la descarga en la empresa. En síntesis, el 100% de los trabajadores de la maquila fue sindicalizado por el SJOIIM.

Pronto, las personas interesadas en entrar a la maquila, aprendieron que el primer paso para hacerlo era acudir al sindicato para lograr conseguir el empleo. Las trabajadoras de la época también recuerdan que fue en el SJOI en donde vinieron a buscar sus empleos en estas nacientes industrias, y también aprendieron que el sindicato las acompañaría durante toda su vida laboral:

“Yo soy de aquí de Matamoros. Empecé a trabajar a los 16 años. Fue cuando vine aquí al sindicato en septiembre de 1972, me enviaron a la maquiladora que se llamaba

Singer Precisiones de México. En ese entonces tenía la empresa dos años de haberse abierto. Fue la primera empresa (a la que) me enviaron de aquí del sindicato y hasta ahorita ya llevo 30 años” (María Concepción en Quintero/Dragustinovis, 2006: 144).

En el inicio de las maquiladoras, la fuerza laboral era mayoritariamente femenina, sin embargo, a partir de 1985, coincidente con la reestructuración industrial, el porcentaje de mujeres comenzó a disminuir, hasta llegar casi al 50% de hombres y mujeres como muestra en el cuadro 1.

A pesar de la disminución, Matamoros sigue teniendo un porcentaje mayor en comparación al nacional que en el año 2005 era de 51% hombres y 49% mujeres. El cambio de hombres a mujeres ha sido explicado sobretodo por los sindicalistas como “una necesidad de las empresas”, no encuentran en ellos ninguna discriminación. Ahora bien, aunque el SJOIIM tiene en los trabajadores de la maquila su fortaleza, también sigue agrupando a los trabajadores agrícolas que laboran en algunas compañías agrícolas; a los trabajadores de carga de un porcentaje importante de centros comerciales, y a los trabajadores de la Coca Cola. Es decir, en esencia, a pesar de los cambios sigue siendo un sindicato aglutinador de distintos oficios.

La persistencia en este formato de Oficios Varios, le ha traído varios pro-

Cuadro 1
Obreros por sexo en la maquiladora matamoreense, 1975-2005

Año	Total	Hombres		Mujeres	
		Total	%	Total	%
1975	8528	1432	16.8	7096	83.2
1980	13053	2314	17.7	10739	82.3
1985	17599	4648	26.4	12951	73.6
1990	32086	9847	30.7	22239	69.3
1995	36030	11293	31.3	24737	68.8
2000	54673	21104	38.6	33569	61.4
2005	42875	18719	43.7	24156	56.3

Fuente: SPP (1981), Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación, 1974-1980: 9; INEGI (1991) Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación 1979-1989: 3-4; INEGI (1995), Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación, 1990-1994: 4-6; INEGI (2001), Estadísticas de la Industria de Exportación, 1995-2000: 13-18, BIE, industria maquiladora en www.inegi.com.mx.

blemas con otros sindicalistas que lo han llamado un sindicato atrasado y obsoleto, demandándole una modernización organizativa, e incluso, esta conformación ha sido utilizada para debilitarlo, sin embargo, el SJOIIM ha salido airoso de esta pruebas, como fue en los años noventa cuando el sindicato fue duramente cuestionado por considerarlo muy combativo. El líder comenta que a pesar del embate salieron victoriosos:

“...en los noventa se complica la situación...con el gobierno de Salinas (de Gortari) que quería cambiar todo el país...(también quería) quitar los sindicatos...viene una iniciativa de desmembrar...(En nuestro caso)... se mencionaba que no teníamos el membrete (para sindicalizar a la

maquiladora)...y entonces hubo un embate muy fuerte...ya se había avanzado por parte del gobierno para que la CTM...se diera cuenta de que nosotros no éramos de la industria maquiladora, entonces, nosotros le pedimos al autorización a Don Agapito⁴...para (agregarle al nombre del sindicato) “..Y de la industria maquiladora”...la intención (de ellos) era quitar el sindicato de las maquiladoras ...incluso se pensó en hacer otro sindicato...porque se menciona que nos lo iban a quitar (los trabajadores de la maquila)...después de una larga negociación, (en donde) pedimos el apoyo de organismos internacionales para que se reconociera el nombre...finalmente se consiguió ganar y quedo como Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora” (E.J.V., febrero 2009).

Ahora bien, aunque el SJOIIM resistió los embates gubernamentales, no evito que una nueva organización se introdujera en el ámbito maquilador con el que tuvo que compartir el mercado laboral. El Sindicato Industrial de Plantas Maquiladoras en Matamoros y su Municipio (SIPMMM) nació en 1992 como un intento de flexibilizar la rigidez laboral con la que negociaba el SJOIIM. Desde su inicio fue catalogado como un sindicato desleal por competir por los trabajadores de la una rama que ya estaba sindicalizada⁵. El SIPMMM fue ganando terreno y en el año 2000, llegó a sumar cerca de 10,000 trabajadores en la maquila. El control laboral de este sindicato no fue tan férreo como el SJOIIM.

2. El contrato colectivo: principal instrumento de regulación laboral de SJOIIM.

Este apartado señala cómo se realiza la regulación y el control de la fuerza laboral por parte del SJOIIM, a través del contrato colectivo. La fortaleza sindical del SJOIIM iniciada en la época algodonera y reforzada durante el auge maquilador de Matamoros, situada en los años ochenta, desembocaron en la firma del contrato colectivo de más avanzada en el sector maquilador de México. Esta parte describe y analiza las cláusulas que se refieren a los puntos centrales

de la regulación: contratación, realización del trabajo y despido. En la parte última de este apartado, se abordan las formas no escritas que permiten un mayor control y enlace del sindicato con los trabajadores más allá del espacio laboral.

La afiliación sindical al SJOIIM no sólo es de membrete como en otros sindicatos de la maquila, sino que es el prototipo del sindicalismo tradicional que funcionó durante la época de sustitución de importaciones, en donde el contrato colectivo se convirtió en el instrumento de regulación de entrada y salida de los trabajadores de una empresa; la fijación de salarios y prestaciones durante su desempeño en la planta. El control del mercado laboral del SJOI provenía de la época algodonera cuando se convirtió en el sindicato industrial más importante no sólo de Matamoros sino de la región, en los años cincuenta, logró implementar un salario similar en toda la franja algodonera que iba desde Matamoros hasta Miguel Alemán.

El formato del contrato colectivo generado durante la época algodonera fue trasladado sin problema hacia la maquiladora, y se puede constatar que la esencia del mismo sigue persistiendo en los contratos actuales. Una revisión continúa de los contratos colectivos de 1970 al 1995, y más secuencialmente hasta el 2005, permite observar la persistencia de cláusulas que marcan el

dominio del mercado laboral de parte del sindicato.

2.1 Cláusulas de exclusividad, ingreso y tiempo del trabajador

La fortaleza sindical del SJOIIM, le otorga una exclusividad al interior de las plantas maquiladora, es decir, la empresa maquiladora se **obliga** a ocupar única y exclusivamente a miembros del sindicato, también el sindicato es **concesionario** de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, lo que le permite hacer labores de carga y descarga. El trabajador ingresa a la empresa a través del sindicato, como ya mencionamos debe a ir a las oficinas del sindicato para que de ahí lo envíen a algunas de las maquiladoras que están solicitando personal. La empresa revisa que cumpla con los requisitos solicitados, si los cumple, lo contrata de uno a tres meses, en lo que se denomina **periodo de prueba**, en donde la empresa contrata temporalmente para ver si decide o contratar al trabajador. Si pasa el periodo de prueba, el trabajador obtiene la planta laboral⁶.

La regulación del mercado laboral se hace también presente en la asignación de trabajadores para **todos** los turnos y plantas que tenga la empresa en Matamoros. El sindicato adquiere la **obligatoriedad** de otorgar todos los trabajadores necesitados. Asimismo,

las **jornadas laborales, descansos legales en la actividad laboral, los días de descanso, el tiempo extraordinario laborado, los permisos y vacaciones** de los trabajadores también son negociados entre empresa y sindicato.

El control del mercado laboral al interior de la empresa para realizar otras actividades, como la carga o descarga, también fue ganado por el sindicato. Los trabajadores que realicen estas actividades deben estar sindicalizados con el SJOIIM.

2.2 La regulación y el control en el espacio y el desempeño del trabajo.

La extensión de la regulación de la fuerza laboral por parte del sindicato no sólo se hace en la entrada o en la salida del trabajador sino a lo largo de toda su estancia laboral mediante el nombramiento de un **delegad@ sindical**, nombrado por el sindicato y por el que la empresa paga una cuota al sindicato. Existe un delegado por cada turno y cada planta, y es el o la encargada “con quien (la empresa) tratará por su conducto todos los asuntos de índole sindical, relacionados con el presente contrato” (CCT, SJOIIM, 2001: 3).

Los delegados son los que resuelven todos los problemas prácticos que se presenten con los trabajadores al inte-

rior de la planta “de la mejor forma y por la vía conciliatoria”, también es el encargado de transmitir las conflictividades que haya entre empleados y empresa, en ese sentido, serían una correa de transmisión entre sindicato y empresa. El papel de los delegados para unas buenas relaciones entre sindicato y empresa resultan fundamentales. Dada su importancia y experiencias pasadas⁷, el sindicato ha introducido limitaciones al poder que pudieran generar los delegados más allá del sindicato, primero, estipulando en el contrato que: la actuación del delegado debe ser “sin perjuicio de la intervención de los directivos del sindicato”, es decir la decisión última se encuentra en los dirigentes. Otra forma de control, es que cada domingo, existe una reunión de delegados con el Comité Ejecutivo donde se solventan los problemas laborales de la planta.

Los **salarios y prestaciones** también son estipulados en el contrato colectivo de acuerdo a la antigüedad de la empresa y del trabajador. Entre las prestaciones se encuentra la seguridad social, el bono de asistencia social, el bono de asistencia familiar, para matrimonio, apoyo al deporte, aguinaldo, reparto de utilidades, becas para sus hijos, INFONAVIT (Apoyo crediticio para obtener casa habitación), comedor, apoyo a la salud del trabajador y su familia, y muerte del

trabajador. El apoyo en cada concepto es una combinación entre la antigüedad del trabajador y su posición y desempeño laboral. Finalmente, habría que decir que aparte de los delegados sindicales, el sindicato tiene otros espacios de acción para participar en la regulación de las condiciones laborales de sus trabajadores, y estas son las distintas comisiones conformadas al interior de la planta como sería: la comisión de Seguridad e Higiene, la de Capacitación y Adiestramiento. A diferencia, de otros espacios en donde estas comisiones de membrete, en las maquiladoras de Matamoros se encuentra una mayor participación e involucramiento sindical.

2.3 Las cláusulas de separación y despido.

En cuanto a la terminación de la relación laboral, el SJOIIM, introdujo desde los inicios, una cláusula que permitía el despido de trabajadores de acuerdo a las necesidades de la empresa. En la cláusula de **separación**, se le daba a la empresa la posibilidad de reducir el número de trabajadores de acuerdo a su conveniencia, el único límite fue una indemnización adecuada. También permitía la **suspensión temporal de labores** de acuerdo a las necesidades de la empresa, aunque pidió una fianza en caso de que la planta ya no abriera. El

contrato también vislumbra, **el retiro voluntario** del trabajador. A pesar de la movilidad laboral de las maquiladoras, el SJOIIM pudo obtener hasta finales de los noventa, que la mayor parte de su fuerza laboral fuese contratada *de planta*, es decir con el otorgamiento de la base laboral.

2.4 Las cláusulas de sanción y disciplinarias.

Otra variante del control del mercado laboral se nota en las **cláusula de exclusión**, en donde se expresa que los trabajadores que dejen de pertenecer al SJOIIM significa baja automática en la empresa, también la organización consiguió una **cláusula de disciplina sindical**, en donde el sindicato pide a la empresa sancionar a un (o varios) trabajadores por indisciplina, *sin perjudicar a la empresa*.

Los contratos son revisados en su tabulador salarial cada año y en su totalidad cada dos años, para ello, el sindicato nombra una comisión, la cuál negociará con los representantes de las empresas, el nuevo incremento salarial, y en su caso los aumentos proporcionales a las otras prestaciones.

2.5 Las reglas no escritas de funcionamiento del mercado laboral.

Aunque el contrato colectivo marca la exclusividad del sindicato en el control de los trabajadores, el dominio sindical inicia antes de la contratación. Los trabajadores establecen su primer contacto con el sindicato previo a ser trabajadores de la maquila. Dado que asisten al edificio sindical para anotarse en la *lista* de trabajadores, en donde el sindicato va anotando a los potenciales trabajadores que enviará a las distintas plantas que solicitan trabajadores. En esta lista se intercalan los trabajadores que han quedado sin empleo. Los requisitos para inscribirse son mínimos: mayor de edad, nacionalidad mexicana y estudios mínimos⁸.

De esa lista, el sindicato tomará el número de trabajadores que le esté solicitando la empresa, de acuerdo a las características en sexo, edad y capacidades que solicite la empresa. Nuevamente, estos factores no se consideran discriminatorios dado que se desprenden de las necesidades empresariales.

El sindicato manda al trabajador a prueba con la empresa, en caso de no ser aceptado, el sindicato vuelve a integrar al trabajador o trabajadora en su lista de candidatos hasta que se coloque⁹. Mientras es nombrado, el sindicato hace que el candidato a laborar asista a las asambleas sindicales. Una vez que son contratados, el

sindicato, les da una especie de *plática de adiestramiento sindical*:

“Si ya pasaron todos los exámenes correspondientes, el delegado se encarga de darle las indicaciones o introducción de decirles lo que es el sindicato y los beneficios que tiene el pertenecer al sindicato y sobretodo de informarle sobre las asambleas, de los pagos, de las cuotas ordinarias, de que si tiene algún problema, se debe presentar con el delegado para... alguna orientación y hay un problema fuera del entorno laboral, es decir familiar o social, el delegado tiene la función de cumplir (también) con su labor social”, (EJV, febrero 2009)

El párrafo anterior permite ver el acercamiento continuo del sindicato con los trabajadores. Una vez en la planta será el contacto directo con el delegado, su asistencia a asambleas plenarios, a distintas actividades sociales-sindicales, los que mantendrá este contacto.

Si el trabajador, o la trabajadora, queda despedido, el sindicato mediante el delegado cubrirá todos los trámites correspondientes para su indemnización y ver que el despido sea justificado, hay una **obligación** del trabajador (a) de reportar su despido o renuncia voluntaria con el delegado por es la forma de poder tener acceso otra vez a la bolsa de trabajo.

El término de la relación laboral no significa el fin de la relación laboral con el sindicato, existe lo que el sin-

dicato ha denominado *membresía constante*, o afiliación constante¹⁰, mediante la cuál vienen cada mes y se inscriben para ser enviado a otra fuente de empleo, y con ella no se pierden los derechos sindicales. Los trabajadores aceptan el pago de esta membresía debido a los descuentos que reciben por ser miembros de sindicato en tiendas comerciales, hospitales y acceder a las instalaciones recreativas del sindicato.

3. Las particularidades de la regulación laboral para las mujeres.

El proceso de regulación laboral de la fuerza laboral femenina es parecido en términos generales, sin embargo un análisis más fino permite ver algunas diferenciaciones. Los requisitos de ingreso son los mismos: mayor de edad¹¹, nacionalidad mexicana y llenar solicitud de empleo. Explícitamente no hay una petición de prueba de embarazo, aunque a veces el examen médico que las empresas practican al ingreso de las trabajadoras podría considerarse como un filtro para detectar este embarazo. A continuación algunos puntos donde se puede observar un trato diferenciado.

3.1 Menos contrataciones, más despidos.

En los inicios maquiladores y hasta mediados de los ochenta el crecimiento de más contrataciones de mujeres en la maquila de Matamoros fue evidente. Fueron los años en los que las mujeres llegaban al sindicato e inmediatamente se les colocaba, incluso algunas mujeres mencionan los pocos requisitos que se les pedían (Quintero/Dragustinovis). Sin embargo, a partir de los años ochenta, se ha dado una disminución de la contratación de mujeres. Para los sindicalistas, esto se debe a que los requerimientos de las empresas cambian, por ejemplo en el ensamblaje, los empresarios prefieren a las mujeres porque “tienen más habilidad, creatividad. El trabajo es muy rápido y (ellas) tienen más rapidez...(así) nos lo comentan los gerentes. Los hombres tenemos *otras capacidades*, como hacer trabajos un poco más pesados...es decir otro tipo de trabajos, pero lo que es el producir, lo que la producción en serie, pues tienen mucho más habilidad las mujeres...”, (EJVM, octubre 2005). En ese sentido, si se nota una clasificación inicial de las mujeres en el puesto de ensambladoras. Precisamente, uno de los factores que ha incidido en el desempleo de mujeres en la maquila, ha sido la reducción de líneas de producción masiva o de ensamblaje, en donde se requería mucha habilidad manual. Estas líneas desaparecieron o se tecnologicizaron en los años ochenta. Las primeras

mujeres de la maquila, mencionan como las máquinas vinieron a reducir mucho el trabajo de las mujeres. Las que se quedaron tuvieron que adaptarse a los nuevos cambios, e incluso adquirir nuevas habilidades:

“Mi primer trabajo fue (la) instalación en la banda. Trabajo manual. Pero era una persona que me gustaba mucho *agarrar* las máquinas para aprender a coser. Ensamblábamos muñecos. Partes cortadas y luego las ensamblaba. Al año me pasaron a una máquina soldadora. Me dio gusto porque fueron máquinas nuevas, que empezaron a llegar a la planta, que yo estrené y conmigo no tuvieron capacitación, para enseñarme y manejarla. Me gustaba aprender en ese tiempo”, (Magdalena, Quintero/Dragustinovis, 2006:135).

Esta adquisición de conocimientos fue asumida como un reto de las trabajadoras pero también fue una condición necesaria para mantener el empleo. La asignación a maquiladoras, y los pocos puestos de la maquila, hacen que la mujer tenga muy poca posibilidad de ascender, generalmente, se inicia como ensambladora y termina como ensambladora. Cuando se llega a otra posición como jefe de línea se considera una verdadera hazaña y una vida laboral de esfuerzos y de habilidades adquiridas muchas de ellas con un mínimo de enseñanza y mucho de autodidacta:

“Aquí tenemos varios tipos de volantes...empecé checando y de

ahí empecé a poner *brister*...son varios procedimientos y yo pasé por cada uno: lijar volantes, cerrarlo, andaba metida en todo. Es mucho trabajo. Primero lijaba a mano, luego a maquina...ahora ya se todo el proceso...y me nombraron líder. Yo sentía que era una responsabilidad más grande pero a mí me gustaba...nunca he dicho no...Estuve como unos seis meses, igual de un lado a otro; siempre saqué la producción. Pasó el tiempo y me dijeron que era una persona responsable, porque incluso venía todos los domingos. Me llevaron con el señor Cavali, que es el dueño de la planta, y me dijo: "te vamos a aumentar el sueldo; de ahora en adelante vas a ser supervisora del área de pulido" ...empecé con 3 pulidores...Ahora tengo ocho pulidores, ocho lijadoras, tres inspeccionadoras, porque ya creció la línea...me siento muy bien porque he aprendido, no es fácil. Yo sentía como que la responsabilidad era mucha, sobretodo, la cantidad" Verónica, Quintero/Dragustinovis, 2006: 163-64

La cita muestra el gran esfuerzo requerido para avanzar laboralmente. Ahora bien, no solo han disminuido los puestos de ensambladora sino que la mayor parte de despedidas durante la época de la crisis han sido mujeres. De acuerdo a las estadísticas del cuadro 1, mientras de 2000 a 2005, se perdieron 2385 empleos de hombres, en el mismo período se perdieron 9443 empleos de mujeres. Las cifras se han incrementado, y no

han surgido nuevas plantas con gran capacidad empleadora.

3.2 La diferenciación entre salarios y prestaciones.

Aunque estudios recientes han mostrado que la existencia sindical, particularmente de delegados al interior de las plantas, parece disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres (CSI Informe, 2009), y el mismo contrato colectivo impide esta brecha. Lo cierto, es que la dedicación a las tareas menos calificadas representa también el pago de salario mínimo dentro del tabulador. Los pagos de categorías entre operadoras, varía mínimamente, la diferencia en el 2002 era de 16 pesos entre una trabajadora en prueba y una operadora A. Sin embargo, la diferencia con otros puestos como los mecánicos, la diferencia era de casi 70 pesos.

A pesar de que los salarios del SJOIIM siguen estando por encima del mínimo, incluso en un 100%, en la mayor parte de las mujeres, particularmente de las jefas de familia, hay una demanda constante por que se aumente el salario, dado la diferencia que hay entre lo que reciben y los precios. Las alternativas para incrementar el pago como serían las horas extras, resultan muy difíciles de cubrirse, no solo por lo cansado, sino por las responsabilidades familiares

de la trabajadora. La única alternativa para mejorar sus ingresos, es recibir la ayuda de su familia o bien pagar una persona, entonces la trabajadora se convierte en una proveedora parecida al hombre:

“Mi familia, me ha dado mucho la mano. Me cuida mis hijos, los manda a la escuela. Yo nada más me dedico a darles dinero, *arrimarles* para comer y a veces a ir a las juntas a la escuela. Pero hubo un tiempo que me la *rifé* sola. Yo sola al trabajo y la casa, y los hijos. Tenía que tener tiempo para todo. Depende de la **inteligencia** que tenga. Pagaba a unas personas para que me los cuidará en mi casa.” (Sandra, Quintero/Dragustinovis: 102).

En cuanto a prestaciones. El avance que han tenido las mujeres en maquiladoras más antiguas ha sido por su antigüedad laboral, sin embargo, esto ha disminuido con el cierre de plantas. Pese a ser una industria dominada por mujeres, los contratos no muestran cláusulas sobre género, cuando aparecen se refieren a la cobertura de los derechos reproductivos de las mujeres llámese embarazo, parto o lactancia. Uno de los logros mayores, ha sido el no despido de las obreras embarazadas:

“La empresa se obliga con el Sindicato a que, en caso de que por razones del trabajo que se desarrolla, se utilice personal femenino de carácter temporal, y de más de 30 días de prestar sus servicios a las Empresa, que llegasen a resultar embarazadas, no serán dadas de baja y continuarán

al servicio de la empresa hasta en tanto termine su estado, obligándose la empresa con el Sindicato a cubrir las incapacidades pre y post natales que el Seguro Social no cubra porque la trabajadora no reúna el número de semanas de cotización requeridas” (CCT-SJOIIM, 2002).

La cláusula sin duda tiene una relación con las denuncias de organizaciones de derechos humanos como Human Rights Watch, realizaron en torno a la exigencia de pruebas de embarazo en algunas maquiladoras, entre las cuáles se encontraban varias de Matamoros, particularmente las pertenecientes a las maquiladoras automotrices¹². Ya previamente, en algunos contratos colectivos, el SJOIIM había introducido una cláusula de prohibición de ocupar a las mujeres trabajadoras en procesos con productos tóxico, también derivados cabe suponer de la denuncia en contra de una de las primeras maquiladoras, *Mallory de México*, a quien se le relacionó con el nacimiento de bebés con anencefalia.

En el mismo rubro de los derechos reproductivos resulta interesante que pese a estar incluido en los derechos laborales básicos, en los contratos colectivos del SJOIIM volvió aparecer la cláusula de maternidad, exigiendo el cumplimiento para las trabajadoras que sean madres de lo fijado por la Ley del Seguro Social, así como del artículo 170 de la LFT. Una hipótesis podría

ser el no cumplimiento de la misma en algunas empresas. En otros contratos, el apoyo en el aspecto del nacimiento de los hijos ha sido ampliado al padre, dado que algunas empresas conceden 2 días de permiso con pago de salario íntegro al trabajador en caso de alumbramiento de su esposa.

El año de 2002, parece representar un año clave en cuanto al énfasis en el respeto de los derechos de las trabajadoras y particularmente en Matamoros en donde el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación (CNIME), representado por Rolando González Barrón, empresario matamorense, y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, firmaron el “*Convenio de Concertación que para la generación de acciones que contribuyan a continuar mejorando las condiciones laborales de la mujer en la industria maquiladora*”, con la atestiguación del Presidente Vicente Fox.

En dicho convenio se partía del reconocimiento y el respeto a la libertad de trabajo, el respeto de la fracción V del Apartado A del artículo 123 referente al trato durante el embarazo, parto y lactancia, el respeto al artículo 3º., segundo párrafo del LFT, referente a la no discriminación, así como la fracción 1 del artículo 133, referente a la negación a dar trabajo por concepto de edad o sexo. También se enunciaba el respeto de Título Quinto de la LFT, referente al “trabajo de las

mujeres” y el respeto a la maternidad, además el reconocimiento de los acuerdos internacionales de no discriminación, y el CNIME y la STPS se comprometieron a “generar y desarrollar acciones tendiente a reforzar el debido cumplimiento de las normas, convenciones y reglamentación mexicana en materia de protección a la mujer trabajadora y de manera particular el buscar el mejoramiento de estas condiciones en beneficio de las propias trabajadoras de la industria maquiladora”, (CNIME/STPS, 2002: 3). El CNIME también se comprometía a promover el respeto de los derechos de las mujeres mediante la difusión en las maquiladoras de estos derechos, además de “recomendar a las empresas miembros de el CNIME, **el no exigir a las mujeres trabajadoras, de sujetarse a cualquier tipo de exámenes o pruebas que certifiquen no embarazo como condición para su contratación o para su permanencia en el empleo**” (CNIME/STPS, 2002: 3-4).

El convenio aunque importante mostraba un tono voluntarioso y tradicionalista. Primero, porque permitía el examen “en caso de peligro de la salud de la mujer”, asimismo, se comprometía a estimular actividades entre las trabajadoras que fomentara la familia, “haciéndose hincapié en la responsabilidad de los padres en el desarrollo de los hijos” y **promover**

y difundir como valor y principio el hecho de que la mujer no debe engañar a la empresa al momento de contraerse sobre su estado de gravidez (CNIME/STPS, 2002: 4).

En el cuidado de los hijos también se expresaba, que se coadyuvaría con la empresa, los trabajadores y con los sindicatos “el establecimiento de guardería infantiles en los centros de trabajo de acuerdo a las posibilidades económicas de cada empresa” y el convenio para ser cumplido debería ser aceptado por las empresas y era impulsado por la “buena fe”. El convenio dado lo anterior no paso de ser una carta de buenos deseos que solo se cumplió en parte dependiendo en buena parte de que fuese aprovechado, como fue el caso del SJOIIM, o no por parte de los sindicatos.

Fuera del contrato, el SJOIIM también ha implementado algunas prestaciones referentes al cuidado de los hijos como ha sido la creación de guarderías y de apoyo a escuelas básicas. Sin embargo, las trabajadoras coinciden en que la ayuda es insuficiente y la mayor parte encuentra en la ausencia de guarderías o de apoyos de cuidado a sus hijos, la problemática más difícil a las que se han enfrentado y siguen enfrentando.

Las diferencias en salarios y prestaciones fueron acentuadas con acciones que el SJOIIM permitió como una

forma de flexibilización, como sería la creación de nuevas ampliaciones a las plantas ya establecidas. Si bien en un inicio, el SJOIIM exigía pago igual con respecto a los salarios y prestaciones ya establecidas, a partir de los noventa, comenzó a aceptar la instalación de nuevas ampliaciones con condiciones por debajo de las plantas más antiguas particularmente en cuanto a pago de salarios y prestaciones, esto abrió una brecha entre trabajadoras nuevas y trabajadoras jóvenes, dado que se dan cuenta de las diferencias:

“Me gustaría que el salario fuera más alto. Tampoco quiero ser rica de la noche a la mañana, pero que sea un salario moderado para cada gente. Que sí una persona trabaja en su casa no haya la necesidad de que las dos trabajen, que con un salario pueda suplir el otro...(también) hay diferencias si la empresa es nueva te pagan poco, si la empresa tiene más de cinco o diez años te pagan más. Cuando eres de nuevo ingreso siempre te pagan menos. Cuando tengas la planta te van aumentando un poco más hasta que llegan al nivel de las que ya tienen más tiempo. Es difícil pues te dan puros contratos (temporales). Es difícil que te den la planta, si acaso duran tres meses y ya te sacan”, (Vilma, Quintero/Drasgustinovis, 2006: 168)

La diferenciación dentro de la fuerza laboral ha sido un tanto con-

traproductente para el sindicato, especialmente porque las trabajadoras se dan cuenta de que antes, el sindicato obtenía más en sus negociaciones:

“(Yo pediría) más que nada que aumenten el salario, porque de eso nos mantenemos. Es bueno que tengamos tantas maquiladoras, porque de ahí comemos...(aunque también) las nuevas empresas están pagando poco y es mucha la necesidad de la gente. No tenemos un salario mejor, tenemos un salario desmotivado y eso es lo que no nos gusta. Que bajaran los precios o alzarán los salarios, porque hay mucha madre soltera, y eso es la necesidad para la gente que tiene poco salario...antes era mejor porque había salarios emergentes, por ejemplo, en INFONAVIT pagabas en menos tiempo. Con los salarios emergentes entraba un tabulador, nos descontaban más rápido, salías más rápido. Ahora no hay buenas prestaciones en algunos contratos..antes nos daban motivaciones, incentivos, cualquier cosa. Ahora casi no...antes nos daban un bono, ahora no. Es la necesidad que ahora la empresa está pasando”, (Dora, Quintero/Dragustinovis, 2006: 74)

Aunque algunas trabajadoras reconocen que estos son tiempos difíciles, existen las trabajadoras que están desencantadas del sindicato y esto se ha traducido en una apatía entre las jóvenes o nuevas trabajadoras. Diferenciándolas de las primeras mujeres de la maquila.

3.3 El despido y la dificultad para volverse a colocar.

Una de las mayores ventajas que el SJOIIM consiguió en su regulación de la fuerza laboral fue la obtención de la planta laboral, lo que condujo a que un porcentaje importante de las plantas en Matamoros llegará a una antigüedad de más de treinta años. Sin embargo, con la crisis que se comenzó a experimentar desde finales de los noventa y hasta la fecha, se consideraron incosteables y cerraron sus puertas, dejando desempleados a su totalidad de empleados. En estas plantas, un porcentaje importante fueron mujeres que habían llegado a los cincuenta años, para los que conseguir una fuente de empleo es más que imposible. Ellas mismas consideran que con el cierre de su empresa su vida laboral está terminada.

Otras plantas han implementado otras estrategias como sería el cierre de la empresa y reabrir con un nuevo nombre, lo que significa arrancar con nuevos tabuladores y prestaciones, como si fuese nueva planta, lejana a los salarios y prestaciones de las viejas plantas que aún existen y que tienen una jornada de 40 horas y muy buenas prestaciones. También se ha dado el cierre de líneas de producción. En los distintos casos, son las mujeres maduras y de mayor edad las nuevas desempleadas.

A pesar de la no discriminación por edad que enunciaba el Convenio de CNIME, es evidente que la edad sigue siendo un factor fundamental. De acuerdo a las trabajadoras, las maquiladoras quieren que contratar trabajadores de 18 a 23 años, lo que causa inconformidad en las trabajadoras, quienes expresan “¿y de casualidad no quieren de 90-60-90? (en tono de reclamo) ...porque para trabajar no se necesita la edad sino que quieras trabajar, el empeño, las ganas que tengas...” (Quintero/Dragustinovis, 2006: 163).

A pesar de esta inconformidad, las mujeres maduras o de mayor edad, independientemente de que no se pide como requisito, se consideran discriminadas y en desventaja para ser contratadas: “muchas veces por la edad de uno es muy difícil encontrar trabajo en las maquiladoras, porque quieren de 30 años para acá, o sea 33, a la gente de 40 años como que ya nos hacen a un ladito”, (Quintero/Dragustinovis, 2006: 143).

Por su parte, el SJOIIM, aunque en algún contrato llegó a integrar una cláusula de no discriminación de edad, al final ha argumentado que no se contrata a gente más grande debido a que la maquila requiere mucho movimiento mucha habilidad, “y las personas mayores, por así (decir) de 50 años, pues ya no (les) es posible que trabajen en la maquila, porque

son trabajos muy repetitivos, (EJVM, octubre, 2005). Sin embargo, es evidente que lo que se privilegia es la edad, y la posibilidad de pagar menos, en lugar de la experiencia acumulada por las viejas trabajadoras de la maquila.

4. A manera de conclusión: la regulación laboral en época de crisis.

Este último apartado busca mencionar algunos aspectos con los que se está enfrentando el SJOIIM para mantener su política de regulación laboral. Algunos de ellos, ya los hemos mencionado, por ejemplo, la disminución en el porcentaje de aumentos salariales y prestaciones; su incapacidad para mantener un trato equitativo entre sus miembros.

Aunque la forma de reclutar sigue existiendo, la oferta de las empresas ha disminuido, y la demanda laboral sigue aumentando. El líder estima que se tiene una demanda de 5000 empleos por año. Esto ha conducido a que no haya nuevos registros en la lista, sino que se le trate de ir colocando a los ya anotados o los que van quedando desempleados. Cuando hay “apuntes”, la fila de nuevos aspirantes es enorme. También se ha regulado los días para “anotarse”, el lunes y viernes es para mujeres, y el martes y jueves para hombres, (EJV, febrero 2009).

En la parte de prueba el SJOIIM también ha consentido que está se

amplíe de un mes a tres meses, con la promesa de la planta laboral.¹³ De hecho, los salarios y las prestaciones mínimas se considera que subirán en un período determinado, en cuanto se recuperen las empresas, al menos es el acuerdo tácito que manejan con las empresas. Especialmente, la expectativa sigue siendo manejada dado la revisión salarial que se sigue haciendo realizando cada año.

Pero sin duda, el problema más fuerte al que se enfrentan es al cierre parcial o total de empresas, hasta el 2005, el SJOIIM aceptaba haber perdido 15,000 empleos, en los años subsecuentes han seguido cerrando las plantas. En el año de 2008, el SJOIIM expreso haber disminuido otros 5,000 trabajos, en tanto que otras empresas han cerrado y reabierto con salarios y prestaciones mínimas, el sindicato ha aceptado este cierre/reapertura como una medida necesaria para que las maquiladoras persistan en territorio matamorenses:

“...si (existe) una competencia y por lógica eso te obliga a...ser más flexible. Es lógico...no podemos decir (le a la empresa) que te vaya bien, o vete...creo que tenemos que tener un poco de razonamiento y ...pues de alguna manera hacer un esfuerzo para mantener aquí el trabajo...(y como aquí) tenemos un problema de cinco o seis mil personas siempre esperándose a ser colocados..pues tenemos que ver por todos los lados...los de

fuera...y los que están trabajando...”
(EJVM, octubre 2005).

Finalmente, el sindicato enfrenta otros adversarios en su regulación laboral, una es la aparición de otros sindicatos más flexibles, e incluso de los denominados sindicatos blancos de Monterrey, de corte patronal, y lo que ellos denominan simulaciones laborales, más conocida como subcontratación de trabajadores por parte de empresas sin pago de los salarios y las prestaciones correspondientes:

“...por ejemplo, ahorita las empresas ya están marcando políticas en las que ya no tengan ellos el vigilante, el montacargas, el velador, el chofer que eran plazas muy preciadas por los trabajadores en todo el país, ahorita ya les dicen que haya empresas externas que hagan eso servicios, entonces se forman empresas externas pero con esa innovación de que invitan a trabajar a la gente pero por pagos no por condiciones contractuales...es esa competencia la nos desequilibra... bueno entre eso nosotros tenemos que seguir buscando estrategias para seguir (en) el sistema de mercado...”,
(EJV, oct. 2004).

El líder es consciente de que la crisis continuará y que persiste una incertidumbre laboral. A pesar de ello, ha descartado, a diferencia de otras épocas, buscar otras actividades económicas para engrosar sus filas y seguir vigente. El líder considera que la maquila seguirá siendo el contingente más importante del SJOIIM,

pues en su opinión, las maquiladoras continuarán generando empleos. Sin embargo, el panorama actual, y los testimonios presentados, parecen cuestionar este escenario pues como algunas empresas han cerrado, las que continúan, salvo excepciones, crecen muy lentamente, y no se vislumbran inversiones importantes que auguren mayores empleos. En síntesis, aunque el sindicato mantiene el poder del mercado laboral de estas industrias, la crisis que experimenta el sector vulnera cada vez más este control, al demandar cada vez más permisibilidades en el uso y reajuste de la fuerza laboral debido a las exigencias que le plantea el mercado internacional, en donde los costos salariales tienen una prioridad sobre la estabilidad laboral.

Referencias bibliográficas

- CNIME/STPS (2002) Convenio de Concertación que para la generación de acciones que contribuyan a continuar mejorando las condiciones laborales de la mujer en su trabajo en la industria maquiladora, Matamoros, 8 de abril, 6 pp.
- Contratos colectivos del Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales (distintas empresas) 1970-2000.
- CSI (Confederación Sindical Internacional) (2009). (Des) igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales, Bruselas.

Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Industria y Comercio, Dirección General de Estadística (1963). VIII Censo General de Población -1960, Estado de Tamaulipas, México.

INEGI (1991) Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación 1979-1989, México.

INEGI (1995). Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación, 1990-1994, México

INEGI (2001). Estadísticas de la Industria de Exportación, 1995-2000, México.

Jiménez, Miguel (2012). Hacen fila desde ayer en busca de Empleo, El Mañana.com, 14 de marzo. Fuente: <http://www.elmanana.com/XStatic/manana/template/content2.aspx?se=matamoros&su=matamoros&id=1559941&te=notanuevo>, (consultada el 2/08/2012)

Quintero Ramírez, Cirila (1997). Reestructuración sindical en la frontera Norte. El caso de la industria maquiladora, 1 era. Edición. El Colegio de la Frontera Norte, México.

Quintero, Cirila y Javier Dragustinovis (2006). Soy más que mis manos. Los diferentes mundos de la mujer en la maquila. 1 era. Edición, Fundación Friedrich Ebert/Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora.

SPP (1981). Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación, 1974-1980

Entrevistas

Entrevista con Juan Villafuerte (2004, octubre), dirigente del SJOIM, realizada por Cirila Quintero.

Entrevista con Juan Villafuerte (2005, Octubre), dirigente del SJOIIM, realizada por Markus Spitzer.

Entrevista con Juan Villafuerte (2009, febrero), dirigente del SJOIIM, realizada por Cirila Quintero.

Notas

- 1 Este artículo forma parte del proyecto titulado “Los hombres de la maquila: entre la desfeminización y la masculinización del trabajo” financiado por CONACYT con clave 62497-S, coordinado por María Eugenia de O, y realizado en el período 2008-2011. En donde, la autora participó como colaboradora con la parte laboral y política. Una versión preliminar del artículo fue presentado en el 2º Congreso de Estudios de Género en el Norte de México, realizado del 15 al 17 de octubre de 2009, en la Ciudad de Tijuana, Baja California, México.
- 2 Industria de ensamblaje de partes o productos intermedios o finales, que se caracteriza por un régimen arancelario de exención de impuestos de importación y exportación de sus insumos y productos; de capital mayoritariamente extranjero, además de la exención de otros impuestos, como particularmente norteamericano y asiático. En el año de diciembre de 2006, esta industria generaba 52,830 empleos en Matamoros, a nivel nacional generaba 1,202.134 empleos
- 3 Una descripción más amplia sobre el panorama sindical, los conflictos inter e intrasindicales en los años cincuenta y sesenta puede ser encontrado en Cirila Quintero (1997), Reestructuración sindical en la frontera Norte. El caso de la

industria maquiladora, El Colegio de la Frontera Norte, pp. 105-131

- 4 Agapito González Cavazos, principal dirigente del SJOIIM, dirigió al sindicato desde 1954 hasta su muerte en 1992, fue catalogado como uno de los líderes férreos del norte de México, bajo su dirigencia se obtuvo el mejor salario y las mejores prestaciones en las maquiladoras de Matamoros.
- 5 Un acuerdo tácito que existe entre los sindicatos matamorenses es no introducirse en sectores que ya están sindicalizados. En las maquiladoras ya existía otros sindicatos pero estos eran de la Rama Química que era un sector ajeno al SJOIIM.
- 6 Si bien la concesión de la planta laboral sigue siendo una de las principales características de las empresas matamorenses. Cada vez más, la empresa pone más obstáculos para obtenerla, uno de los más frecuentes es la renovación constante de los contratos temporales. La situación se ha acentuado a partir del año 2000, fecha en que la maquila de Matamoros entró en una crisis acentuada, en la que perdió una cantidad importante de empleos. En el 2012, se estima haberse perdido más de 10,000 empleos.
- 7 Por ejemplo, a principios de los noventa, varios de los delegados de las plantas maquiladoras más importantes pertenecientes sobretodo a General Motors se aliaron a las empresas, por lo que Agapito González, el líder de la época, los removió en su totalidad y nombró a nuevos delegados más entrenados y controlados por el sindicato.
- 8 Hasta mediados de la presente década, 2005, los apuntes de trabajadores eran cada semana, sin embargo, a raíz de la

crisis de la maquila en el 2000 y de la cuál no se ha podido recuperar, a partir de 2009, el SJOIM inició periodos de apuntes de los candidatos de acuerdo a la petición de mano de obra de las empresas, los cuáles podrían ser cada tres meses o menos. Esto conduce a que las filas en los días de apunte, las filas de trabajadores candidatos a trabajar sean enormes. En marzo de 2012, miles de mujeres, se estima en 3000, hicieron fila para apuntarse y conseguir empleo, algunas llegaron desde un día antes a formarse, (Jiménez, 2012)

- 9 No siempre depende de la empresa, la permanencia o no de los trabajadores, sino que los trabajadores también tienen una participación, ya que ellos en última instancia deciden si se quedan o no en la empresa, un factor fundamental en su decisión será la ubicación de la empresa de su hogar o de sus responsabilidades familiares.
- 10 La cuál consiste en el pago de 5 pesos mensuales mediante el cuál el trabajador sigue vigente en el padrón y gozando de los beneficios que ofrece el sindicato a sus agremiados aún sin estar trabajando.
- 11 Ahora se habla de una edad de 18 años, sin embargo, en el pasado la edad mínima fue de 16 años, asimismo, se registraban casos de muchachas que alteraban su edad para entrar a la maquila.
- 12 Las maquiladoras por su parte para revertir esta mala opinión incluso implementaron espacio de amamantamiento para las madres trabajadoras, tal fue el caso de Deltrónicos de Matamoros.
- 13 Aunque no pocas veces, las plantas argumentando insolvencia económica

han prolongado una o varias veces la contratación definitiva.