Tratado de Libre Comercio

Spanish Version

# Los impactos del TLC en los trabajadores de las maquiladoras: Seis años de explotación agravada

**Comité Fronterizo de Obreras (CFO)**

Octubre 1999

*Publicado por el Comité Fronterizo de Obreras y el Programa de la Frontera del Comité de Servicio de los Amigos (AFSC). Piedras Negras-Filadelfia. Octubre 1999.*

## Los impactos del TLC en los trabajadores de las maquiladoras: Seis años de explotación agravada

### I. Introducción

- TLC desde hace 34 años
- La gran mentira
- Todas las ventajas para las maquiladoras
- Los salarios más bajos, las compañías más ricas
- Fuentes de empleo inestables
- TLC: la llave del cerrojo
- TLC sin los trabajadores
- El acuerdo laboral paralelo

### II. El fin del espejismo: seis años de TLC en las maquiladoras

- Salarios en picada
- Los bonos: beneficios ficticios
- Más productividad = más sobrexplotación
    1. *Inhumanas cuotas de producción*
    2. *De salarios por jornada a salarios por producción.*
    3. *Incremento de operaciones*
    4. *Producción y calidad*
    5. *Jornadas y horas extras obligatorias*
    6. *Recorte de tiempos de descansos*
    7. *La tiranía de la supervisión*
    8. *Trabajo en equipo: vigilarse entre obreros mismos*
- Vivir con estrés
- Los niños de las maquiladoras y nuestro entorno
- La ofensiva antiobrera y antisindical
- Rotación inducida e "importación" de trabajadores bajo engaño
- El espejismo viaja al sur: la maquilización de México

### III. La respuesta de los trabajadores y el CFO

- Desde cada línea y cada planta
- Lo que hemos ganado y seguimos haciendo
- El CFO frente al TLC

Anexo: Lista de maquiladoras y compañías matrices mencionadas en el reporte.

# Los impactos del TLC en los trabajadores de las maquiladoras: Seis años de explotación agravada

**Comité Fronterizo de Obreras (CFO)** *

Octubre 1999

## I. Introducción

### TLC desde hace 34 años

Nosotros, trabajadoras y trabajadores de las maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos, decimos que el TLC lo hemos vivido desde hace 34 años, cuando comenzaron a llegar a México las primeras plantas manufactureras para la exportación. Ellas desde entonces gozaron de grandes facilidades para la importación y exportación de mercancías. Lo que ha sucedido desde el comienzo de la implementación del Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México en enero de 1994 hasta la fecha, es una culminación de esa política de apertura comercial cuyo uno de sus inicios fueron las maquiladoras. Para los trabajadores, los últimos años del milenio han significado un empeoramiento de nuestras condiciones de trabajo y de vida.

### La gran mentira

El TLC es un acuerdo que elimina los obstáculos para el comercio entre los tres países. Antes de firmarse se dijo que el tratado ayudaría a mejorar la situación económica de México. Según la propaganda del gobierno de Salinas de Gortari, el TLC iba a significar la entrada de México al *Primer Mundo*. Los negociadores del tratado prometieron empleos de mayor calidad y elevar permanentemente los ingresos de la población. Basados en la experiencia de seis años, es aún más demostrable que esas promesas eran mentiras y que el TLC se hizo para beneficiar los intereses de las grandes corporaciones y de los pequeños grupos de financieros y funcionarios de gobierno que toman las decisiones sobre la economía de nuestros países.

### Todas las ventajas para las maquiladoras

1. Los productos manufacturados en las maquiladoras usan materias primas y maquinaria importadas, y se destinan principalmente al mercado de Estados Unidos. Al usar menos del 3% de insumos mexicanos en lo que producen, las maquiladoras no contribuyen al desarrollo de otras medianas o pequeñas industrias en las ciudades mexicanas donde se instalan. La compañías que han trasladado operaciones de Estados Unidos a México, o

* Agradecemos la colaboración de Ricardo Hernández (AFSC), Antonio Bonifaz (CILAS), y Andrés Peñaloza (RMALC) por su apoyo al CFO para ayudarnos a entender qué es el Tratado de Libre Comercio. Gracias también a Rachael Kamel (AFSC) por la traducción al inglés de este reporte.

que tienen contratos con maquiladoras, se evitan pagar en sus países salarios de diez a veinte veces más altos. Además gozan en México de un trato excepcionalmente favorable por parte del gobierno: se les asignan parques industriales y naves con infraestructura y servicios construidos con ayuda de gobiernos municipales y estatales. Una vez establecidas, las maquiladoras no pagan impuesto sobre el capital activo, ni sobre el valor agregado (IVA), ni por importación de materias primas del extranjero. De manera continuada, la legislación sobre inversión extranjera se ha ido flexibilizando más y más para ofrecer a las maquiladoras aún mayores facilidades e incentivos para establecerse en el país.

2. Después de 34 años, no existe ninguna póliza de protección que garantice u obligue a las maquiladoras a dar una indemnización justa y responsable en caso de cierre. Por esto hay tantas empresas *golondrinas* que no cuentan con muchos bienes, porque cuando ven que los trabajadores se defienden, ellas se van sencillamente de un día para otro sin que exista ninguna ley que les obligue a cumplir con la responsabilidad de pagar indemnizaciones. Aunque formalmente se rigen bajo las mismas leyes laborales de otros sectores de la industria mexicana, las empresas maquiladoras, con la complicidad de las autoridades laborales, han siempre violado sistemáticamente derechos básicos como el derecho a la libre sindicalización, el reparto de utilidades, el pago de horas extras y muchos otros.

**Los salarios más bajos, las compañías más ricas**

En contrapartida, las maquiladoras pagan los salarios más bajos en la industria en México. Entre $45 y $28 dólares a la semana, o aún menos, incluyendo bonos. Esos salarios no son en absoluto suficientes para sostener los gastos básicos de una familia. Esto contrasta con el hecho de que gran parte de las maquiladoras son subsidiarias o subcontratistas de empresas multinacionales que tienen algunos de los márgenes de ganancia más altos en el mundo de las corporaciones. Por eso es aún más ofensivo que paguen tan poco a los trabajadores de las maquiladoras. Nosotros sabemos por experiencia propia que compañías inmensas como Delphi, General Electric, ALCOA, Lucent Technologies, Panasonic, ADFlex y muchas otras, se benefician de manera extraordinaria de la mano de obra barata que pagan en la frontera, obteniendo ganancias enormes, y por lo tanto sabemos que pueden y deben proporcionar salarios dignos y ofrecer condiciones de trabajo humanas.

**Fuentes de empleo inestables**

1. Las maquiladoras han traído fuentes de empleo a nuestras ciudades fronterizas. En este sentido, la frontera no ha sufrido de manera tan directa algunos de los graves efectos que las varias crisis económicas y financieras de México han dejado en el resto del país, como el profundo desempleo y subempleo. Sin embargo, esas fuentes de empleo, que nosotros necesitamos y queremos mantener, no tienen el impacto extraordinario que el gobierno mexicano dice que tienen. La necesidad anual de trabajos en México es de un millón al

año. En cambio, las maquiladoras han dado en 34 años un total de un millón cien mil empleos.

2. No obstante, el TLC ha provocado inestabilidad en esas fuentes de empleos. La intensa competencia internacional, que trae consigo fuertes presiones para reducir costos y mejorar la productividad, está haciendo que las maquiladoras cambien constantemente: las contínuas ventas, aperturas y cierres de plantas; las fusiones de compañías, etc., está implicando para los trabajadores modificaciones en las operaciones; cambios de posiciones y de líneas; recortes de personal y despidos, y erosión de sus conquistas laborales y sindicales. En suma, inseguridad en su permanencia y estabilidad en una sola fuente de empleo.

**TLC: la llave del cerrojo**

Desde mucho antes del TLC, la política económica neoliberal de sucesivos gobiernos priistas abandonó la producción en el campo, redujo el gasto público y aceleró la política de privatizaciones para buscar desarrollar una economía basada en las exportaciones. Ese proceso trajo consigo el desmantelamiento de la planta productiva mexicana; el consecuente incremento del desempleo y subempleo de millones de mexicanos, y la obsesión oficial por atraer inversiones de maquiladoras que no compensan los empleos perdidos. Por eso miles de personas continúan cruzando la frontera para buscar trabajo en Estados Unidos. Los procesos de privatización del Seguro Social, el petróleo y la energía eléctrica, por nombrar sólo algunos, son expresión de esa política económica neoliberal que el TLC vino a reafirmar y consolidar. El TLC es la llave que da vuelta al cerrojo de esa política económica.

**TLC sin los trabajadores**

Durante las negociaciones del TLC, el gobierno mexicano no sólo aceptó condiciones que atentaban contra los sectores productivos del país en el campo y la industria, sino también buscó dejar fuera los aspectos laborales. Es decir, no estuvo dispuesto a incorporar en la agenda el tema salarial o de las condiciones de trabajo para no hacer pensar a los poderosos en Estados Unidos que México quería poner obstáculos a la inversión, o que se iban a encontrar con protestas obreras. El gobierno mexicano y el sindicalismo oficial, en los años del TLC, han afianzado su complicidad con los dueños de las maquiladoras y con las grandes corporaciones.

**El acuerdo laboral paralelo**

Sin embargo, la presión de grupos sociales de los tres países obligó a los negociadores oficiales a crear un acuerdo laboral paralelo al TLC, llamado Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. Este acuerdo a lo máximo que puede llegar es a recomendar consultas entre los ministros de trabajo de los países del TLC sobre casos específicos. Aunque cada uno de los tres países firmantes del TLC tiene una Oficina Nacional Administrativa que es el instrumento del acuerdo laboral para aceptar demandas

contra compañías, en los hechos sólo la oficina de Estados Unidos ha promovido casos (Sony, Han Young y otros) que acusan a maquiladoras. Estos recursos de queja promovidos ante la ONA han servido para denunciar problemas en algunas maquiladoras y llamar la atención pública, pero no tiene facultades para hacer que las compañías se vean realmente obligadas a aceptar las recomendaciones de la ONA. El gobierno mexicano usa los mecanismos del acuerdo paralelo, como las audiencias y talleres sobre la protección a las mujeres en el trabajo, como cortina de humo para difundir en el extranjero una imagen de que está aplicando las leyes laborales. A esos eventos no invitan a verdaderas trabajadoras de las maquiladoras.

## II. El fin del espejismo: seis años de TLC en las maquiladoras

### Salarios en picada

1. Los salarios reales de los obreros en la industria manufacturera en México han caído, según cifras oficiales, más del 20% desde 1994 (la caída para los salarios en general en México se calcula que fue de 34% entre 1994 y 1998). Aunque en el sector de las maquiladoras de exportación esa caída ha sido menor, nuestra pérdida de poder adquisitivo es enorme dado el aumento incesante del costo de la canasta básica (que se calcula en 247% desde 1994), y al hecho de que muchos productos, como gasolina, teléfono, leche, pollo, pan e incluso frijoles son más caros en el lado mexicano de la frontera que en el lado estadunidense. Cada vez es más difícil alimentar a nuestras familias, pero los salarios reales no sólo no han subido o permanecido estancados, sino que han sido objeto de ataques en los casos en ellos han estado por arriba del nivel competitivo que quieren las maquiladoras. El establecimiento a principios de 1998 en Matamoros, Tamaulipas, de un nuevo tipo de contrato que da a cada trabajador de recién ingreso 50 pesos diarios de salario (38 dólares por semana), está destruyendo las conquistas salariales de 1982, cuando los trabajadores se movilizaron hasta obtener un 100% de aumento salarial y una jornada de trabajo de 40 horas. Los trabajadores con más antigüedad en maquiladoras como Kemet, Deltrónicos, Philips y muchas otras, aunque todavía conservan sus salarios anteriores que en promedio son de entre 70 y 80 dólares semanales, están recibiendo ofertas de indemnización al 100%. Las maquiladoras enseguida contratan nuevo personal con jornadas más largas y los nuevos salarios disminuidos. Los obreros son inducidos a renunciar, como en Autoindustrial de Partes, donde trabajadores con 20 años de antigüedad se les ha ofrecido indemnizarlos en dólares, para hacerles más atractiva la idea. Al recontratarse en otra maquiladora, ellos caerán automáticamente bajo los nuevos contratos, sin valorarse la gran experiencia que los trabajadores han adquirido con los años.

En Piedras Negras, Coahuila, la fábrica Carrizo Manufacturing, que tenía veintiséis años de antigüedad y en la que aproximadamente un 70% del total de operadores de línea ganaban de $60 hasta $110 dólares semanales como resultado de años de lucha, cerró en abril de 1999. Aunque el cierre no se debió a razones salariales, sí tiene un impacto en los trabajadores despedidos que han tenido que buscar trabajo en maquiladoras que pagan

mucho menos. El personal de antigüedad en ciudades como Matamoros y Piedras Negras es gente ya debilitada aunque con gran experiencia, pero las empresas prefieren gente muy joven y más inexperta en sus derechos laborales y humanos.

2. Salarios aún más bajos que en las ciudades fronterizas están siendo pagados en el interior del país, incluso en pueblos o ejidos cercanos a la misma frontera. La maquiladora de ropa Dimmit, en Piedras Negras, en lugar de extender sus operaciones o plantas en esta ciudad, instaló hace dos años una planta en Monclova, Coahuila, a cuatro horas de Piedras Negras. Los trabajadores en Piedras Negras se sienten amenazados porque varias líneas han sido trasladadas a la planta en Monclova. Aquí Dimmit está pagando de $24 a $30 dólares por semana, que es el 44% de lo que paga a los obreros en la planta de Piedras Negras. Después de 27 años en esta ciudad, la empresa se atreve a engañar a sus trabajadores diciendo que sus posibilidades de extensión son hacia Monclova porque en Piedras Negras no hay la suficiente mano de obra calificada.

Estas áreas en el interior son más atractivas a las inversionistas por la mano de obra exageradamente barata que hay ahí. ALCOA también se instaló ya en Torreón, Coahuila, donde paga hasta 40% menos de lo que paga en Piedras Negras y Ciudad Acuña. Mientras en esta ciudad paga de $54 a $65 dólares semanales, en Torreón paga de $22 a $30.

3. Los incrementos a los salarios mínimos, que anualmente otorga el gobierno federal a todos los trabajadores del país, son escatimados en la mayoría de maquiladoras. Compañías como Findlay y Dickies, en Piedras Negras, por decir sólo dos, simplemente no dan el aumento porque argumentan que sólo es válido para el salario mínimo, no para los trabajadores que ganan dos o más veces el salario mínimo, que es el caso de la gran mayoría en las maquiladoras. El salario normal en Findlay es de $35 dólares a la semana. En los casos en que las maquiladoras no pueden negar a sus trabajadores un aumento, el monto del mismo se decide en cada compañía de manera discresional, y no está sujeto a discusión. Por una parte, las maquiladoras nunca quieren tocar el tema salarial; por otra, la comisión tripartita oficial (Secretaría del Trabajo, CTM y empresarios) que se encarga de revisar y determinar los salarios mínimos no es relevante porque éstos, que están divididos en tres áreas geográficas del país, sólo son de $39.40 a $41.50 pesos diarios, o sea entre $4.28 y $4.51 dólares.

4. En otros casos, las maquiladoras sí han dado los incrementos al salario, pero en forma de un solo pago anticipado. En 1998, Deltrónicos otorgó un 20% al tabulador y 80% anticipado. Los trabajadores aceptaron porque era una entrada no esperada, pero después se dieron cuenta que el 23% de aumento no iba a reflejarse en sus otras prestaciones, como hubiera sido el caso de haberse integrado ese porcentaje de aumento al tabulador. Esto pasó aunque de diferente forma en ALCOA y General Electric en Ciudad Acuña.

5. Las trabajadoras principalmente, para allegarse de algunos pocos recursos extras para el sostenimiento de sus familias, recurren a la venta de dulces y pequeñas mercancías en los descansos de sus turnos en las fábricas; a la venta de sangre en clínicas del otro lado

de la frontera; a la venta de productos en tianguis de fines de semana; y en ocasiones al comercio sexual ocasional.

**Los bonos: beneficios ficticios**

1. En la mayoría de los casos, los bonos son beneficios ficticios, trampas de la empresa para hacer que el obrero trabaje más. En lugar de que las cantidades que se dan en bonos estén integradas en un salario digno, ellas representan a veces hasta el 50% de lo que el trabajador se lleva a casa. En ALCOA, un bono de $400 pesos es otorgado a los trabajadores que en un mes no tienen ni una sola falta o retraso a la hora de entrada mayor de cinco minutos acumulados en el mismo mes. Los cinco minutos representan un avance respecto a hace pocos meses, cuando trabajadores llegaron a perder todo el bono por llegar segundos tarde un solo día. Con una sola falta o tres retardos, los trabajadores también pueden perder un préstamo de $54 hasta $217 dólares que la empresa hace dos veces por año de acuerdo a la antigüedad de la persona. Trabajadores se han visto forzados a perder su bono porque han tenido que ir al cajero automático, que es donde reciben su salario.

En Tenn-Mex, un bono mensual de $30 dólares se gana sólo con un récord limpio, o sea, el trabajador no debe pedir ninguna incapacidad o permiso para faltar o salir de la fábrica, así se trate de una urgencia. Si se enferma se tiene que aguantar. Además, las maquiladoras cuentan el mes calendario, del 1 al 30; o sea que el bono no se gana si un trabajador tuvo un récord limpio del día 15 de un mes al 15 del siguiente. El sistema de bonos, tal como se implementa, funciona como una presión para los trabajadores. Una falta en un día puede repercutir no sólo en el bono mensual, sino en los anuales cuando éstos existen.

2. A pesar de que las leyes laborales establecen que el salario deberá pagarse en efectivo, y que la moneda no puede sustituirse con mercancías o vales, es una costumbre en la mayoría de las maquiladoras dar los aumentos en bonos o surtivales, argumentando a los trabajadores que es en beneficio de ellos porque de esa forma la compañía no les quitará impuestos. Las empresas son quienes se benefician de esos arreglos porque registran a los trabajadores en el Seguro Social con un pago mínimo y por ende son ellas las que pagan menos impuestos.

3. Algunos servicios que se presentan como beneficios a los trabajadores no son tales. Los obreros del ejido Los Vergeles tenían que pagar $4 dólares semanales, o sea el 15% de su salario, al transporte proporcionado por la Maquiladora Sur cuando todavía en 1998 ésta les pagaba $26 dólares semanales. En otros casos, ciertos bonos o regalos son suspendidos. En 1998 ALCOA dió $5 dólares a las mujeres por el día de las madres, pero no así en 1999. En 1998, ALCOA estuvo vendiendo a sus trabajadores en el comedor de la empresa -además de la comida-, servilletas, cucharas de plástico y hasta chiles a 5 centavos de dólar cada uno. Algunas prácticas de las maquiladoras se acercan al sistema porfirista de las tiendas de raya.

4. El reparto anual de utilidades es uno de los beneficios marcados por la Ley Federal del Trabajo que deben cumplir las maquiladoras, pero que ellas siempre han violado. Bajo el TLC, muchas grandes compañías han aumentado sus ganancias extraordinariamente, pero sus repartos de utilidades se han mantenido estancados o los aumentos han sido insignificantes. En Deltrónicos de Matamoros, la cantidad dada en 1998 fue de $82 dólares, mientras que en 1999 fue de $92, a pesar de la gran recuperación en ganancias que Delphi, la compañía dueña, tuvo este año. En otros casos, las maquiladoras simplemente no dan reparto de utilidades argumentando que sus empresas son centros de costo, y que sus libros financieros no están en México.

5. El mal ejemplo de las maquiladoras de propiedad extranjera se ha transmitido a maquiladoras con capital mayoritario mexicano, como Rassini. Esta maquiladora de autopartes localizada en Piedras Negras pasó a manos privadas luego de ser una empresa paraestatal. El presidente Zedillo la llamó una *empresa TLC* en vías ya de convertirse en empresa mundial. Pero su trabajadores recibieron en 1999 un reparto de utilidades 50% menor al de 1998, y tenemos evidencia de mujeres embarazadas despedidas recientemente.

**Más productividad = más sobrexplotación**

*1. Inhumanas cuotas de producción*

En los últimos años hemos sentido claramente cómo las maquiladoras, que siempre han tenido ritmos intensivos de trabajo, están desafiando más y más los límites humanos del trabajador. Las altas cuotas de producción exigidas nos obligan a trabajar a marchas forzadas, a extender nuestras jornadas de trabajo, y a trabajar dobles turnos. No han mejorado las condiciones laborales en México, compartiendo lo mejor que existe al respecto entre los tres países firmantes del TLC, sino que, por el contrario, se han empeorado. Esos incrementos de productividad pesan más sobre los trabajadores de más edad y con más tiempo trabajando en maquiladoras. Solamente los trabajadores más jóvenes y fuertes pueden mantener el intenso ritmo de trabajo, pero éste provoca en todos un gran estrés.

*2. De salarios por jornada a salarios por producción*

En muchas maquiladoras donde no se paga por producción, sino por jornada, se está exigiendo producción, sin pagarse ninguna diferencia de más. En ALCOA en Ciudad Acuña, simplemente se obliga a los trabajadores a producir más piezas por hora. Esta sobreexplotación se ha querido disfrazar en los últimos años como "nueva cultura laboral", haciendo una labor sicológica con los trabajadores para que éstos entreguen calidad junto con productividad. De esa manera ambos factores se han ido convirtiendo en obligaciones que las maquiladoras imponen al trabajador.

*3. Incremento de operaciones*

Se está viendo en varias maquiladoras que operaciones que antes eran hechas por dos, tres y hasta cuatro trabajadores en la línea de producción, ahora son hechas por uno solo. En ALCOA, las operaciones de checador, inspector y obrero de línea son ahora desempeñadas sólo por este último; pero la diferencia de salario de más que ganaba el checador y el inspector no es otorgada al trabajador de línea que ahora hace el trabajo de tres. Lo mismo sucede en Delnosa en Reynosa, donde en el último año se ha venido cambiando el sistema de produción en líneas a uno de celdas, eliminando posiciones y aumentando operaciones para los operadores que permanecen y que además tienen ahora que trabajar parados en lugar de sentados, como lo hacían antes. En este caso los operadores tampoco están recibiendo ningún aumento a su salario.

*4. Producción y calidad*

Las maquiladoras quieren del trabajador igual calidad que siempre, pero con más operaciones por persona. Están manteniendo igual o más producción y calidad, pero eliminando mano de obra y reduciendo costos porque ahorran salarios mientras siguen pagando lo mismo o aún menos a los trabajadores que permanecen en las maquiladoras. En las maquiladoras de ropa y textiles, como Dimmit, los factores han bajado de tal forma que la cantidad de piezas requeridas ha aumentado hasta más del 21%. Y si las trabajadoras no mantienen la calidad son llamadas a supervisión para presionarlas.

*5. Jornadas y horas extras obligatorias*

En los hechos, y de manera casi generalizada, trabajar nueve horas extras a la semana es obligatorio en las maquiladoras. Y si la empresa lo requiere, hay que trabajar más. Lo que es más problema, sin embargo, es que en varias maquiladoras no se calcula como lo marca la ley el pago de horas extras (éstas se deben de pagar al doble, y después de nueve horas extras, se deben pagar triple). En Deltrónicos, Delnosa, Rassini, Mercer-Mex y muchas otras, las horas extras después de las nueve primeras se siguen pagando doble. En Findlay, Piedras Negras, no sólo no se pagan correctamente las horas extras, sino además cierran las puertas de 5 a 7 de la tarde, entre semana, para forzar a los trabajadores a hacer dos horas extras de lunes a jueves. El trabajador que no quiera quedarse, tiene que pedir un permiso y conseguir las firmas de hasta cinco personas que lo autoricen a salir. Si un trabajador se sale sin permiso, puede ser disciplinado con uno hasta cuatro días de suspensión sin pago. Las maquiladoras también violan la ley al hacer que el trabajador haga horas extras obligatorias los sábados o domingos.

*6. Recorte de tiempos de descansos*

Los tiempos de descanso y de comida de los trabajadores son sujetos a control por parte de las maquiladoras. En muchas plantas ellos tienen que anotarse en listas para poder ir al baño. En ALCOA en Ciudad Acuña, los trabajadores no pueden salir a la calle en su media hora de comida, lo cual es contra la ley porque esa media hora no es pagada por la

empresa. En los dos descansos de 10 minutos cada uno, los supervisores llaman la atención de los trabajadores si éstos quieren comer algo dentro del piso.

*7. La tiranía de la supervisión*

La supervisión, como instrumento de las compañías para vigilar y acelerar la producción, se ha vuelto más estricta en los últimos años. La presión de supervisores es más intensa, y los malos tratos, disciplinas y castigos son frecuentes. Ellos también otorgan los permisos para faltar o hasta para ir al baño según sus caprichos o favoritismos. Muchas compañías, como ADFlex en Agua Prieta y Alcoa en Ciudad Acuña, controlan los permisos para ir al baño por medio de listas y gafetes. En General Electric de Acuña los supervisores prohiben a los trabajadores volver la cara a los lados. En la Maquiladora Sur, personas del sindicato han sido nombradas jefes de línea. Esta persona se suma a los supervisores de la compañía, y los trabajadores tienen que obedecer a todos. En muchos casos no hay amonestaciones verbales, sino de inmediato se imponen disciplinas o castigos.

*8. Trabajo en equipo: vigilarse entre obreros mismos*

El trabajo en equipo es otra forma más de buscar la sobrexplotación de los trabajadores. En muchas maquiladoras, como Findlay y Dimmit, grupos de 10 a 15 trabajadores hacen operaciones completas. Dependen unos de otros porque los bonos que obtienen es por equipo, no por persona. Si el equipo no lo obtiene, no lo obtiene nadie. Por lo tanto se apuran unos a otros; pero como no todas las personas tienen la misma habilidad, es difícil completar la producción. Lo que entonces sucede es que o se apuran y sacan todo el bono, o todos hacen poco porque saben que no va a salir la producción. Ellos mismos se dan permisos para ir al baño y pueden tomar algunas otras decisiones, pero la gerencia se escuda en los mismos trabajadores para evadir responsabilidades. Las maquiladoras abusan del trabajo en equipo, porque cuando un trabajador falta al trabajo, al resto del equipo se le pide la misma producción pero no se les distribuye el salario del trabajador que faltó, quien desde luego no recibe su pago.

**Vivir con estrés**

1. Los problemas de salud en las maquiladoras se han acentuado en los años del TLC. De acuerdo a un proceso de diagnóstico participativo en salud que efectuó el CFO en el último año, vimos que la lista de problemas es extensa. Ella incluye trece categorías de síntomas que contienen más de cuarenta distintos problemas de salud. El problema más importante es el estrés. Siguen las alergias y problemas de la vista; luego la sordera y dolores de cabeza, y finalmente otros problemas esqueleto-musculares, respiratorios y reproductivos, mala circulación, irritaciones de la piel, y otros.

2. El estrés, que es la prioridad número uno para nosotros, tiene sus causas en las demandas de producción que se exige a los trabajadores en las maquiladoras; en la prepotencia y hostigamiento sexual de supervisores y gerentes; en la necesidad económica y en la desintegración familiar, entre otros factores. Entre los peligros en el

trabajo, además del estrés, están también los químicos y los problemas ergonómicos. Estos últimos y el estrés, que es un problema que se está generalizando entre los trabajadores, están directamente relacionado con el aumento de la explotación en las maquiladoras a partir del TLC.

3. Aunque lo niegan, las maquiladoras contribuyen a la mala salud de sus trabajadores. En Ciudad Acuña, con el pretexto de querer evitar intoxicaciones, ALCOA implementó un sistema de dar comida congelada en sus comedores. Esta comida no sólo es mala, sino también ha provocado muchos malestares estomacales en decenas de obreros. Otras condiciones de trabajo tampoco han mejorado en los últimos años. La falta de buenas condiciones de temperatura; la ausencia de ventilación adecuada; la exposición a tóxicos y ruidos sin equipo adecuado, etc., abundan en las maquiladoras. Los derechos reproductivos de las mujeres se siguen violando diariamente por las miles de maquiladoras que continúan aplicando exámenes de gravidez para determinar si las mujeres están embarazadas.

4. Las maquiladoras además no reportan todos los accidentes de trabajo que ocurren en ellas. Usando sus propios médicos y enfermeras, ocultan esa información al Seguro Social para de esa manera evitarse pagar contribuciones. Miles de trabajadores que sufren lesiones o enfermedades de trabajo son atendidos superficialmente y urgidos a regresar cuanto antes a trabajar. Por eso muchos de ellos desarrollan problemas de salud crónicos.

**Los niños de las maquiladoras y nuestro entorno**

1. Nuestras familias son directamente impactadas por las condiciones que propician las maquiladoras. En la mayoría de matrimonios, tanto el padre como la madre se ven obligados a trabajar ambos, alternando en lo posible el cuidado de los hijos. Las guarderías son pocas e insuficientes, y las madres tienen que anotar a sus hijos en largas listas de espera que puede durar hasta dos años o más. Debido a que ni aún trabajando ambos padres es posible dar a los hijos una educación completa, muchos niños a temprana edad tienen que trabajar para contribuir al sostenimiento de sus familias. Los más pequeños trabajan como cerillos en las tiendas departamentales, incluso en horarios vespertinos. Después, a partir de los 13 años de edad, miles de niños entran a trabajar en las maquiladoras amparados bajo un clandestino sistema de falsificación de actas de nacimiento tolerado y solapado por autoridades laborales y empresas,

2. En 34 años se ha elevado muy poco el nivel de vida de nuestras comunidades, como lo muestran la falta de servicios básicos y vivienda digna en las colonias de trabajadores en la frontera. El gobierno mexicano presume como desarrollo la construcción de más puentes internacionales y más vialidades, pero esta infraestructura busca beneficiar directamente al comercio de las maquiladoras. Cerca de las colonias sin agua y drenaje es posible ver en varias ciudades desagües clandestinos provenientes de maquiladoras. Las provisiones para el retorno de desechos industriales y tóxicos al país de origen por parte de las maquiladoras han desaparecido como parte de los acuerdos del TLC, lo que significa menos control aún sobre la forma y destino de esos desechos. Este es un daño

permanente al medio ambiente de la frontera que no es paliado por las acciones publicitarias de algunas maquiladoras, como ALCOA, que mientras adoptaba parques en Ciudad Acuña estaba todavía en abril de 1999 arrojando desechos a cielo abierto.

**La ofensiva antiobrera y antisindical**

1. Bajo el cobijo del TLC se está dando una constante, subrepticia y sucia campaña de las maquiladoras y el gobierno mexicano para desmantelar y erradicar los sindicatos en esta industria. Su objetivo es uniformizar la ausencia de sindicalización o el sistema de contratos de protección existentes en Ciudad Juárez, Tijuana y Ciudad Acuña, a ciudades con el mayor porcentaje de sindicalización en la frontera: Matamoros, Reynosa y Piedras Negras. En Matamoros, el progresivo ataque contra los sindicatos está orientado a acabar con el tradicional Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales (SIJOI) y hacer hegemónico al Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras y Ensambladoras, conocido por ser más pro-empresarial. Sin embargo, la intención de las corporaciones va más allá. En junio de 1999, la corporación de autos Toyota condicionó la apertura de una planta en Matamoros a la existencia de un sindicato de empresa.

2. En todo la frontera por igual, los intentos de sindicalización independiente son reprimidos con la complicidad de las centrales sindicales como CTM, CROC y CROM; de las asociaciones de maquiladoras; de las autoridades laborales; y de gobiernos municipales, estatales, y federal. Los represión contra los trabajadores de Han Young y el sindicato 6 de octubre en Tijuana; el despido de trabajadores de Custom Trim en Valle Hermoso por querer organizarse; y las maniobras corruptas y complicidad de la CTM para destruir el sindicato autónomo de Carrizo en Piedras Negras, son tres ejemplos de lo que es la represión laboral bajo el TLC. La represión se ha dado incluso existiendo fallos favorables a los trabajadores emitidos por juntas de conciliación y arbitraje, y recomendaciones de la Oficina Nacional Administrativa.

3. Aunque tradicionalmente charros y corruptos, el debilitamiento de los sindicatos afecta también a la base sindical y sus conquistas laborales, lo que trae consigo más control sobre ellos de parte de las maquiladoras. No obstante, los sindicatos oficiales existentes siguen sin responder a los trabajadores de las maquiladoras, a pesar de que éstos pagan entre el 3.07% y el 5% de su salario en cuotas sindicales. Además, siguen sumándose a los ataques de gobierno y empresarios contra los intentos de la base trabajadora por organizarse. Su propaganda insiste en el viejo eslogan de que los trabajadores que luchan por sus derechos son "agitadores que quieren desestabilizar la industria maquiladora y desalentar a los inversionistas". Y aunque exista un sindicato en una planta, muchas veces no se le informa al trabajador, o si éste pregunta por el contrato colectivo, los delegados sindicales no lo muestran. La subcontratación es otra forma de no dar derechos sindicales a los trabajadores.

4. La complicidad maquiladoras-gobierno-sindicatos oficiales contra los trabajadores es muy clara. Por ejemplo, a pesar de propaganda, foros y discursos, el gobierno no está poniendo un alto a las pruebas de embarazo. Delegados sindicales no sólo sirven como

supervisores en las líneas, sino sus líderes también se encargan de distribuir listas negras y de actuar en nombre de la empresa para despedir, amenazar y tratar de controlar bajo su poder a los trabajadores.

**Rotación inducida e "importación" de trabajadores bajo engaño**

1. Las maquiladoras prefieren una mano de obra flotante a una estable, porque los trabajadores, entre más permanentes, más derechos pueden crear. Por eso las maquiladoras están haciendo contratos con trabajadores por uno o dos meses. Por eso cierran operaciones y plantas que más tarde vuelven a abrir incluso en el mismo sitio pero contratando personal nuevo. Esta es una rotación inducida que busca asegurar todo el tiempo un control total sobre la fuerza laboral.

2. Como en varias ciudades ya comienza a haber exceso de ofertas de trabajo de las maquiladoras, algunas empresas conocidas por los trabajadores como muy malas recurren a otros medios para atraer trabajadores. La maquiladora Rassini ha ido por gente hasta el estado de Veracruz para traerlos a Piedras Negras, prometiendo trabajo y un lugar para vivir. Esa gente es alojada no en viviendas sino en los llamados "colectivos", que son bodegas con catres individuales donde no hay privacidad para nadie. Los trabajadores que no alcanzan catre o cobija duermen en el piso sin nada que los tape. Y sólo tienen una estufa para todos. Muchos de esos trabajadores recien llegados se regresan pronto a sus pueblos al descubrir que el trabajo y las condiciones no son como se les prometió. En algunos casos los engaños son más grandes. En Ciudad Acuña, las maquiladoras Falcomex, Alcoa y Dilsa, traen a gente del sur diciendo que van a ganar 110 dólares por semana, cuando en realidad no les van a dar más de 35.

**El espejismo viaja al sur: la maquilización de México**

1. La rápida expansión de las maquiladoras a prácticamente todos los estados del país se ha hecho sin evaluar los grandes costos sociales que ellas han arrojado en la frontera durante 34 años. Las maquiladoras son un espejismo que promete desarrollo, pero que en realidad es generadora de sobreexplotación y pobreza. Lo que el gobierno no dice, es que la maquilización de México se está dando incluso en peores condiciones que en la frontera. Las maquiladoras están instalándose en ciudades y pueblos del interior del país porque aquí tienen incentivos codiciados: costos laborales más reducidos y una mano de obra virgen, mucha de la cual no ha tenido contacto con la clase obrera de las ciudades fronterizas y que está menos informada de sus derechos laborales. En algunos casos los trabajadores ni siquiera reciben seguro social. En otros, ellos son prácticamente esclavos de las maquiladoras, ya que los autobuses de éstas llegan por ellos a las 4:00 a.m. y los regesan a las 7 u 8 p.m.

2. Lo que también vemos es que las maquiladoras establecidas en la frontera no están cerrando para irse al interior, más bien están extendiendo operaciones. Ese es el caso por ejemplo de Dimmit, Carrizo, ALCOA, Macoelmex, Dickies y La Carolina, en la zona de Piedras Negras y Ciudad Acuña. Otro proceso es el de maquiladoras nuevas que llegan

directamente a instalarse al interior, en ejidos como Vergeles, Ampliación Vergeles, Luis Echeverría, en Tamaulipas, y muchos otros más al sur.

## III. La respuesta de los trabajadores y el CFO

### Desde cada línea y cada planta

1. Durante 19 años, las trabajadoras y trabajadores que formamos el Comité Fronterizo de Obreras hemos confrontado a las maquiladoras, exigido nuestros legítimos derechos, y obtenido muchos éxitos concretos que han mejorado la vida de muchos. En ese camino, hemos realzado nuestra autoestima, desarrollado capacidades y visto el potencial que tenemos para cambiar nuestras actuales condiciones de trabajo por unas más justas.

2. El TLC nos ha traído condiciones más difíciles para luchar por nuestros derechos. Los trabajadores tienen menos tiempo libre para sus familias y para organizarse. Debido al espejismo de las maquiladoras, en zonas del interior del país, especialmente las rurales, la primera reacción de la población es de agradecimiento a las maquiladoras por establecerse y dar empleos. Pero en la frontera los trabajadores ya las conocemos de 24 años y no estamos contentos con ellas. Aquí existe una importante resistencia cotidiana, alguna espontánea y la mayoría como resultado de años de trabajo del CFO. En algunos casos, cuando un trabajador desconoce todo, puede verse apatía; pero también es cierto que la mayoría tiene interés es aprender sus derechos, compartir sus experiencias con otros trabajadores y organizarse para luchar.

3. Nosotras y nosotros mismos, trabajadores de las maquiladoras, estamos a cargo de la tarea de ayudar a otros compañeros a entender que tenemos dignidad y derechos, y a luchar por hacerlos valer. Debido a la represión y a la falta de apoyo a nosotros por parte de la gran mayoría de líderes sindicales, autoridades laborales, supervisores y dueños de maquiladoras, nuestro trabajo de educación y organización colectiva parte y se basa en la fuerza y la lucha desde cada trabajador, cada línea y cada planta. Nuestras formas de lucha van desde el tortuguismo y el apoyo a paros, huelgas, y la creación de sindicatos independientes cuando ellos son decididos por la mayoría de trabajadores, hasta el diálogo con altos ejecutivos de las compañías matrices en Estados Unidos.

### Lo que hemos ganado y seguimos haciendo

- Obtenido aumentos salariales en algunas maquiladoras.
- Logrado el pago correcto de nuestras horas extras.
- Logrado el pago de repartos de utilidades que eran negados.
- Acabado con la práctica de aplicar exámenes de gravidez en varias maquiladoras de Delphi y ALCOA, entre otras.
- Dejado de trabajar hasta no obtener el equipo adecuado, como zapatos, herramienta, hilo, materia prima, etc.
- Logrado instalaciones y equipo de seguridad adecuado en el trabajo.

directamente a instalarse al interior, en ejidos como Vergeles, Ampliación Vergeles, Luis Echeverría, en Tamaulipas, y muchos otros más al sur.

## III. La respuesta de los trabajadores y el CFO

### Desde cada línea y cada planta

1. Durante 19 años, las trabajadoras y trabajadores que formamos el Comité Fronterizo de Obreras hemos confrontado a las maquiladoras, exigido nuestros legítimos derechos, y obtenido muchos éxitos concretos que han mejorado la vida de muchos. En ese camino, hemos realzado nuestra autoestima, desarrollado capacidades y visto el potencial que tenemos para cambiar nuestras actuales condiciones de trabajo por unas más justas.

2. El TLC nos ha traído condiciones más difíciles para luchar por nuestros derechos. Los trabajadores tienen menos tiempo libre para sus familias y para organizarse. Debido al espejismo de las maquiladoras, en zonas del interior del país, especialmente las rurales, la primera reacción de la población es de agradecimiento a las maquiladoras por establecerse y dar empleos. Pero en la frontera los trabajadores ya las conocemos de 24 años y no estamos contentos con ellas. Aquí existe una importante resistencia cotidiana, alguna espontánea y la mayoría como resultado de años de trabajo del CFO. En algunos casos, cuando un trabajador desconoce todo, puede verse apatía; pero también es cierto que la mayoría tiene interés es aprender sus derechos, compartir sus experiencias con otros trabajadores y organizarse para luchar.

3. Nosotras y nosotros mismos, trabajadores de las maquiladoras, estamos a cargo de la tarea de ayudar a otros compañeros a entender que tenemos dignidad y derechos, y a luchar por hacerlos valer. Debido a la represión y a la falta de apoyo a nosotros por parte de la gran mayoría de líderes sindicales, autoridades laborales, supervisores y dueños de maquiladoras, nuestro trabajo de educación y organización colectiva parte y se basa en la fuerza y la lucha desde cada trabajador, cada línea y cada planta. Nuestras formas de lucha van desde el tortuguismo y el apoyo a paros, huelgas, y la creación de sindicatos independientes cuando ellos son decididos por la mayoría de trabajadores, hasta el diálogo con altos ejecutivos de las compañías matrices en Estados Unidos.

### Lo que hemos ganado y seguimos haciendo

- Obtenido aumentos salariales en algunas maquiladoras.
- Logrado el pago correcto de nuestras horas extras.
- Logrado el pago de repartos de utilida les que eran negados.
- Acabado con la práctica de aplicar exámenes de gravidez en varias maquiladoras de Delphi y ALCOA, entre otras.
- Dejado de trabajar hasta no obtener el equipo adecuado, como zapatos, herramienta, hilo, materia prima, etc.
- Logrado instalaciones y equipo de seguridad adecuado en el trabajo.

- Frenado groserías, maltratos y abusos de supervisores y jefes en las fábricas.
- Frenado y controlado índices y altas cuotas de producción.
- Defendido y ganado nuestros días de vacaciones, permisos y descansos que otorga la ley.
- Logrado que no nos quiten las sillas en que trabajamos.
- Enseñado a otras compañeras a reconocer los riesgos para la salud en el trabajo.
- Logrado pago justo de indemnizaciones por accidente y por despido.
- Logrado que no le quiten impuestos a los bonos de premio.
- Logrado que nos atiendan como se debe en el Seguro Social.
- Denunciado en la radio las injusticias en las maquiladoras.
- Logrado la instalación de ventiladores y extractores de aire en las plantas.
- Realizado paros y apoyado huelgas por aumento salarial y mejores condiciones.
- Defendido entre todas en la línea a otras compañeras cuando supervisores o jefes quieren abusar o maltratar.
- Elegido y puesto democráticamente a compañeras y compañeros honestos en comités ejecutivos sindicales. Hemos ganado planillas casi completas en sindicatos muy controlados por la CTM.
- Confrontado las listas negras directamente con los sindicatos y autoridades laborales. Como ellos públicamente no aceptan su existencia, hemos logrado que trabajadores rechazados en fábricas sean aceptados en otras después de hacer presión.
- Confrontado y puesto en evidencia a líderes sindicales que quieren engañar, robar y abusar de los trabajadores.
- Enseñado a nuestros esposos, esposas e hijos en el hogar que nuestra lucha es justa, y obtenido su apoyo.
- Elevado la autoestima de las compañeras trabajadoras.
- Expuesto y denunciado la situación que vivimos en las maquiladoras en giras y eventos nacionales e internacionales en Copenhague, Beijing, Centroamérica, Canadá y Estados Unidos.
- Denunciado en el Congreso de Estados Unidos y ante el gobierno de México las condiciones de trabajo en las maquiladoras y la discriminación basada en el género.
- Impulsado la solidaridad con otros grupos que apoyan a los trabajadores de las maquiladoras en la frontera y en todo México.
- Construido lazos y comenzado alianzas permanentes con otros grupos, redes y sindicatos: FAT, RMALC, TADET, CILAS, AFSC, UAW, CAW, Labor Notes, Steelworkers, UE, AFL-CIO, ICCR y muchos otros.
- Mantenido diálogos con accionistas y ejecutivos de compañías como General Motors, Delphi y ALCOA, para exigir nuestros derechos.
- Inspirado el surgimiento de otros grupos que también organizan trabajadores de las maquiladoras.

## El CFO frente al TLC

En nuestro taller sobre Tratado de Libre Comercio en octubre de 1998, resolvimos que:

- No estamos de acuerdo con el TLC porque no tenemos beneficio del mismo. Al contrario, nos perjudicó. Estamos en contra del acuerdo porque se tomó a espaldas de nosotros.
- Debe modificarse el TLC con el objetivo de que exista un comercio justo entre México, Estados Unidos y Canadá. Un nuevo tratado debe asegurar justicia para los trabajadores y el respeto pleno de las leyes laborales de cada país.
- Debe respetarse realmente la Ley Federal del Trabajo, y las autoridades laborales y los sindicatos deben ser defensa real de los trabajadores.
- Vamos a difundir e informar directamente a otros trabajadores lo que es el TLC.
- Daremos a conocer más la labor del CFO.
- Tendremos colaboración con la RMALC y otros grupos de los tres países para complementar propuestas alternativas al libre comercio.
- Tenemos que influir al gobierno mexicano y al de Estados Unidos, y hacer escuchar la voz de los trabajadores sobre la situación en que nos encontramos y nuestras propuestas.
- Ver cómo desarrollar estrategias para enfrentar el TLC y las condiciones en las fábricas sin ser despedidos.

El CFO vemos necesario luchar por frenar los acuerdos comerciales y la globalización económica que afecten negativamente a los trabajadores. Como organización de base de trabajadores en la frontera México-Estados Unidos, proponemos:

- Educar y organizar a más trabajadores dentro de las maquiladoras.
- Renegociar el Tratado de Libre Comercio de América del Norte incorporando la voz directa de los trabajadores.
- No aprobar el propuesto Tratado de Libre Comercio de las Américas, y en su lugar adoptar las Alternativas para las Américas desarrolladas por las redes de comercio justo del continente.
- Desarrollar estrategias internacionales de organización desde la base para combatir la globalización que proponen las corporaciones.
- No renunciar a las conquistas obreras expresadas en la Ley Federal del Trabajo.
- Respetar y hacer valer los acuerdos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.
- Impedir la realización de la propuesta Ronda del Milenio de la Organización Mundial del Comercio, y en su lugar evaluar los impactos de las reglas de la OMC así como formar en ésta un grupo de trabajo que examine la relación entre los acuerdos comerciales y los derechos laborales.