

Tercera parte

**El sector laboral bajo el libre comercio:  
explotación y expulsión**



# La lucha por la justicia en las maquiladoras. El caso de Autotrim

Pastoral Juvenil Obrera

LA INDUSTRIA manufacturera de exportación en México, recibió un fuerte impulso con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Este sector, que ha mostrado un importante crecimiento durante los últimos años, forma parte fundamental de la estrategia de desarrollo adoptada por el gobierno mexicano. Bajo la lógica de las “ventajas comparativas”, México ha apostado buena parte de su futuro –y el de sus trabajadores– a mantener los salarios industriales bajos como gancho para atraer la inversión extranjera al país, lo que conduciría a que la economía mexicana “despegara”.

Durante el proceso de negociación del TLCAN los sindicalistas, ambientalistas, y activistas de derechos humanos de los tres países fueron excluidos y despreciados. Fueron justamente estos sectores quienes advirtieron que la expansión del sector de la maquila conllevaría a un aumento de la explotación laboral y a un deterioro severo del medio ambiente, particularmente en la frontera norte de México, en donde se concentra gran parte de esta industria. Advirtieron también que la falta de garantías al libre ejercicio de los derechos laborales tendría como consecuencia que los obreros de la frontera carecieran de mecanismos y organizaciones democráticas para negociar sus salarios y mejorar sus prestaciones sociales. El acuerdo paralelo en materia laboral del TLCAN es extremadamente limitado y deja fuera un aspecto central para el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores mexicanos: la libertad de sindicalización.

El caso de las obreras y obreros que se presenta en este apartado, es un ejemplo de las condiciones laborales en las que opera la industria maquiladora en la ciudad de Matamoros: bajos salarios, deplorables condiciones de higiene y seguridad, graves problemas de salud, afectaciones al medio ambiente y la absoluta carencia de derechos y libertad sindical. La experiencia de trabajadores y trabajadoras de Autotrim hace patente que el deterioro en las condiciones laborales en la industria maquiladora de exportación, sólo puede

ser detenida a través de la regulación internacional de los estándares laborales y que éstos deben formar parte integrante de los acuerdos comerciales.

En la ciudad fronteriza de Matamoros, Tamaulipas, separada apenas de su ciudad hermana de Brownsville, Texas, se asienta la empresa Autotrim de México. La lucha emprendida por trabajadoras y trabajadores de esta empresa ilustra dificultades, riesgos y desafíos que no les son exclusivos. Por el contrario, corresponden a las características generales en las que vive la fuerza trabajadora de la industria maquiladora de exportación. Sus esfuerzos por organizarse y mejorar las condiciones del trabajo demuestran la importancia que tienen las alianzas y las campañas transnacionales como respuesta a la globalización.

### La industria maquiladora de exportación y el TLCAN

La industria maquiladora de exportación no es producto del TLCAN. Surgió en 1965 con la aprobación del Programa de Industrialización Fronteriza que intentó dar respuesta al desempleo y la baja actividad económica en los estados de la frontera norte, luego de que el gobierno de Estados Unidos, unilateralmente, diera por terminado el Convenio Bilateral sobre Trabajadores Huéspedes (Programa Braceros). A partir de esos años, el crecimiento de la industria maquiladora ha sido paulatino, con un fuerte impulso en la década de los ochenta y otro a partir de la vigencia del TLCAN.

#### CRECIMIENTO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA, 1982-2001

Año	<i>Estados fronterizos</i>		<i>Estados no fronterizos</i>		<i>Total</i>	
	<i>Empresas</i>	<i>Empleos</i>	<i>Empresas</i>	<i>Empleos</i>	<i>Empresas</i>	<i>Empleos</i>
1982	455	113,000	59	13,821	514	126,821
1993	1,574	388,000	472	152,797	2,046	540,797
2002*	2,054	653,744	1,313	417,966	3,367	1'071,710

Fuente: A. Arroyo y A. Villamar, *Tratado de Libre Comercio (TLCAN): México, 7 años*, Folleto, RMLC, abril de 2001, México, D.F.

\* Los datos de 2002 corresponden al cuatrimestre enero-abril del resumen estadístico mensual del Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, A.C.

En dos décadas, el número de empresas maquiladoras se ha multiplicado siete veces y el empleo 10 veces, en tanto que durante la vigencia del TLCAN, se ha más que duplicado, creciendo 2.2 veces el número de empresas y 2.3 veces el empleo.

El desplazamiento de la maquila de los estados fronterizos hacia el interior se inició en 1972, cuando se autorizó la instalación de fábricas en zonas maquiladoras en otras partes del país. Este desplazamiento se aceleró con el TLCAN: en 1982 el 88 por ciento de la industria se concentraba en los estados fronterizos; en 1993 la proporción fue de 76 por ciento, en tanto que para abril de 2000, el 60 por ciento de las empresas se ubicaba en la frontera norte y el 40 por ciento en el interior.

Esto significa que la maquila ha dejado de ser sólo una alternativa a los problemas migratorios y fronterizos para convertirse en un modelo de industrialización. En el marco del TLCAN, los capitales, básicamente extranjeros, aprovechan las ventajas que les ofrece el esquema de la maquila, lo profundiza y lo extiende.

La participación de la maquila en el valor de las exportaciones también ha crecido. En 1980, la maquila significaba el 16.1 por ciento del total de valor exportado; en 1993 ascendió a 42.9 por ciento y para abril de 2001 la maquila contribuyó con 48.3 por ciento.<sup>1</sup> A la vez, el sector manufacturero ha incrementado su importancia en la economía nacional con las políticas de apertura económica. En 1987, las manufacturas contribuyeron con el 6 por ciento del PIB, de entonces al 2000, su participación se incrementó a casi el 30 por ciento del PIB.<sup>2</sup>

Sin embargo, el crecimiento de las exportaciones no ha contribuido a resolver los grandes problemas económicos nacionales sino, por el contrario, los agudiza. El supuesto de que la economía mexicana crecería de manera constante y sostenida a partir de hacer de la exportación su eje estratégico no se ha cumplido.

El PIB por habitante es 0.81 por ciento menor que el de 1981 [...] durante 19 años, casi dos décadas, de la estrategia neoliberal, se logra un crecimiento real por habitante a una tasa media anual de sólo 0.48 por ciento. Durante los 8 años de vigencia del TLCAN, la tasa de crecimiento anual de este indicador es de 1.74 por ciento.<sup>3</sup>

De igual forma, las exportaciones tienen poco efecto sobre el resto de la planta productiva, generan mínimo empleo indirecto, y no arrastran al resto de la economía. El contenido de los insumos nacionales, sin contar

<sup>1</sup> P. Alberto Arroyo (coord.), *El TLCAN 7 años después. Contenido, resultados y propuestas*, México, D.F., 2001, versión mimeo.

<sup>2</sup> Banco de México, <http://www.banxico.org.mx/>

<sup>3</sup> Alberto Arroyo P., "Economía en crecimiento" en Arroyo (coord.), *Resultados del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en México: Lecciones para la negociación del Acuerdo de Libre Comercio para las Américas* RMALC, México, D.F., diciembre de 2001, p. 15.

mano de obra, es muy bajo, tradicionalmente del 2 por ciento, alcanzando su punto más alto en el año 2000 (3.1 por ciento), en tanto que los insumos importados constituyen entre el 97 y 98 por ciento.<sup>4</sup> Sigue Arroyo:

El grueso de las importaciones, durante el TLCAN, son bienes intermedios (77.2 por ciento), principalmente materias primas. Estas importaciones de bienes intermedios significan desarticulación nacional de las cadenas productivas y pérdidas de empleos debido al cierre de innumerables empresas que las producían. Es la otra cara de la desnacionalización de las exportaciones manufactureras y el poco efecto de arrastre que éstas tienen sobre el resto de la economía y en la generación de empleos.<sup>5</sup>

A pesar de la expansión industrial de exportación, entre 1994 y el 2001 ha habido en el país una pérdida neta de empleos. En otras palabras, mientras que en la industria manufacturera de exportación se crean nuevos empleos, un número mayor de éstos se pierde en otras industrias y ramas, principalmente en las asociadas al mercado interno. La vulnerabilidad del modelo y su enorme dependencia del exterior se ha hecho patente a finales de 2001 y durante el 2002 con la desaceleración de la economía de Estados Unidos. De acuerdo con el INEGI, la pérdida de empleos en la industria maquiladora entre octubre de 2000 y noviembre de 2001 asciende a 235,435, una caída de 18 por ciento de los empleos en el sector.<sup>6</sup>

Mientras el modelo fomenta el aumento de la industria maquiladora de exportación, implica una desindustrialización del país que se expresa en la quiebra y desintegración de la industria nacional y el crecimiento vertiginoso del sector informal de la economía. De mediados de 1993 a mediados de 2000 se crearon aproximadamente 6,200,436 empleos, de los cuales más de la mitad (51.2 por ciento) son informales. En México, únicamente un tercio de la población económicamente activa tiene un empleo formal. Además, el 61.6 por ciento de los nuevos empleos no tienen prestaciones y el 16.52 por ciento perciben menos del salario mínimo.<sup>7</sup>

En el periodo del TLCAN la industria manufacturera logra un aumento de la productividad del 43.8 por ciento. Sin embargo, el empleo neto decrece

<sup>4</sup> P. Alberto Arroyo "Mitos y realidades de México como potencia exportadora", en Arroyo (coord.), *Resultados del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en México: Lecciones para la negociación del Acuerdo de Libre Comercio para las Américas*, RMALC, México, D.F., diciembre de 2001, pp. 39-48.

<sup>5</sup> *Idem.*

<sup>6</sup> INEGI, "Personal ocupado en la industria maquiladora de exportación (número de personas)", enero de 2002: <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/pubcoy/coyunt/empleo/poimaq.html>

<sup>7</sup> P. Alberto Arroyo "Empleo y salario", en Arroyo (coord.), *Resultados del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en México: Lecciones para la negociación del Acuerdo de Libre Comercio para las Américas*, RMALC, México, D.F., diciembre de 2001, pp. 67-77.

el 0.3 por ciento, el costo real de la mano de obra disminuye un 29.9 por ciento y los salarios del sector manufacturero pierden un 12 por ciento de su poder adquisitivo.<sup>8</sup> En otras palabras, el dinamismo del sector exportador se hace a costa del empleo, el salario y la industria nacional.

Se calcula que el costo de la mano de obra en México representa una décima parte del de Estados Unidos. Los promotores del modelo exportador argumentan que la inversión extranjera mejora los bajos salarios bajo el supuesto de que las empresas transnacionales pagan más que las nacionales. En México, las cifras demuestran otra tendencia. El salario promedio en las maquiladoras es menor que el salario promedio en la industria manufacturera nacional, alcanzando sólo un 75-80 por ciento.<sup>9</sup>

El bajo costo de la mano de obra no es el único atractivo para la maquila. Desde hace 36 años existe la excepción fiscal extraordinaria de no pago de impuestos sobre la renta (ISR), las exportaciones no causan impuesto al valor agregado (IVA) y no se les aplica el impuesto al activo. Además, gozan de la devolución de pagos arancelarios a sus importaciones temporales y muchas facilidades para su asentamiento, que van desde la construcción de infraestructura hasta bajas tarifas en consumo de agua y energía eléctrica.

El TLCAN introdujo algunos cambios, al establecer la posibilidad de revisar en el año 2000 el régimen fiscal de las maquiladoras, las que podrán optar por seguir siendo empresas de exportación con régimen de importación temporal de insumos y maquinaria extranjera y pagar aranceles, o bien transformarse en empresas con establecimiento permanente en el país, lo que implica pagar impuestos sobre la renta. La revisión se ha dificultado enormemente pues cada vez que se intenta llevarla a cabo, las empresas presionan para mantener sus privilegios, bajo la amenaza de retirarse del país. Como se verá más adelante, éste es también uno de los argumentos preferidos para escamotear mejoras a los trabajadores e incluso para invalidarles su derecho constitucional a organizarse.

Desde el punto de vista ambiental, el país ofrece una normatividad laxa y de fácil evasión, lo que ha permitido que la industria maquiladora se convierta en una seria fuente de contaminación, además de asumir una actitud ambiental irresponsable e incluso ilegal. De acuerdo con declaraciones realizadas por el responsable de la Procuraduría Federal del Medio Ambiente durante la administración Zedillo,

los estados que cuentan con mayor número de empresas generadoras de desechos peligrosos son Baja California con 51 por ciento y Chihuahua con

<sup>8</sup>*Ibidem*, pp. 71-73.

<sup>9</sup>Teresa Rendon y Carlos Salas, "La Evolución del Empleo", en Arturo Alcalde *et al.*, *Trabajo y trabajadores en el México Contemporáneo*, México D.F., Miguel Ángel Porrúa, 2001, p. 70.

20 por ciento, concentrándose en las ciudades de Tijuana y Ciudad Juárez. El 36.2 por ciento de las maquiladoras generan solventes, el 13 por ciento aceites y grasas, el 7.7 por ciento pinturas y barnices, el 11 por ciento soldadura de plomo, estaño y residuos contaminados con resinas. Un porcentaje mayor de empresas generan desechos de ácidos y bases, derivados del petróleo, adhesivos, freón, lodos, silicón, residuos de tintas y plásticos. En total la industria maquiladora produce 52,148 toneladas de desechos al año.<sup>10</sup>

Para algunos investigadores, el 85 por ciento de la contaminación ambiental, las descargas de productos químicos tóxicos en los sistemas de desagüe y en las vías acuáticas, así como los desechos de productos químicos en los tiraderos de basura que se registran en las áreas de El Paso y Ciudad Juárez, son producto de las empresas transnacionales: "...se tiene el cálculo que en los últimos siete años, se han tirado en diversos lugares de la franja fronteriza mexicana alrededor de 8,000 toneladas de desechos tóxicos".<sup>11</sup>

La producción e inadecuada disposición de desechos tóxicos, la contaminación del agua, aire y suelo, junto con la insuficiente infraestructura de saneamiento urbano son los principales problemas ambientales asociados al establecimiento y funcionamiento de las maquiladoras.

Las malas condiciones persisten porque se trata de un mercado laboral –nacional e internacionalmente– muy competido y con pocas alternativas de subsistencia. Hay, además, dos factores que obstaculizan el mejoramiento de los ingresos y de las condiciones laborales en la maquila: la alta movilidad de las empresas y los obstáculos para la organización sindical de las y los trabajadores.

Las cifras generales del crecimiento en el empleo y número de establecimientos de la maquila ocultan que, detrás de estas tendencias generales, ocurre un movimiento continuo de las empresas. Esto significa que, si bien el número de empleos puede reportarse como estable y en crecimiento, para los trabajadores en lo individual no guarda estas características. El constante cierre y apertura de empresas implica alta rotación, inseguridad laboral, plazos cortos de contratación y, en consecuencia, limitadas condiciones para la organización laboral y dificultades para acumular antigüedad que, en muchos casos, es la condición para mejorar salarios y prestaciones. De acuerdo con un estudio basado en datos mensuales, entre 1990 y el 2000 por cada

<sup>10</sup> Centro de Estudios Regionales y Comunicación Alternativa (Cerca), Frontera Norte, *Impactos de la maquila y el medio ambiente de Ciudad Juárez*, Habitat International Coalition, Ciudad Juárez, México, 1992. Citado por Miriam Alfie C., *Y el desierto se volvió verde. Movimientos ambientales binacionales*, UAM-Azcapotzalco, México, 1998.

<sup>11</sup> Miriam Alfie C., *Y el desierto se volvió verde. Movimientos ambientales binacionales*, UAM-Azcapotzalco, México, 1998.

tres empleos maquiladores que se crearon en el país, uno se perdió; por cada planta maquiladora que se instala, una se cierra.<sup>12</sup> La movilidad de la industria maquiladora es un fuerte obstáculo para la sindicalización de los trabajadores, ya que cualquier intento de organización es enfrentado con la amenaza de cierre y la consecuente pérdida de empleo. Como se demuestra en el caso Autotrim, la fuerza laboral enfrenta también un sistema de control empresarial por medio de sindicatos oficiales, los cuales aseguran orden laboral mientras se combaten las iniciativas independientes por parte de trabajadoras y trabajadores para defenderse.

### La lucha obrera en Autotrim de México

La lucha por mejorar las condiciones de salud, medio ambiente y salarios en las maquiladoras pasó de una lucha local a una campaña internacional sobre las prácticas de la empresa Autotrim de México, una maquiladora automotriz en Matamoros.

Autotrim se estableció en Matamoros en 1985 como filial de la empresa canadiense Custom Trim. En abril de 1997, fue adquirida por el consorcio estadounidense Breed Technologies, cuya matriz está ubicada en Lakeland, Florida. Breed Technologies es una de las proveedoras automotrices más grandes del mundo. Se dedica al forrado de piel de volantes y palancas de velocidades para automóviles y es proveedora de la General Motors, Ford y Chrysler entre otras. Actualmente Autotrim de México emplea a más de 1,400 trabajadores.

En 1992, obreros y obreras de Autotrim de México emprendieron un proceso de organización para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. La experiencia acumulada por los trabajadores durante más de 8 años de movilización arroja muchas enseñanzas y es ilustrativa de la forma en que la producción maquiladora propicia un uso intensivo de la mano de obra que deteriora la salud quien ahí labora, impone dobles estándares salariales y laborales en los distintos países en los que opera y atenta contra el derecho de sindicalización. El modelo maquilador promueve la productividad a costa de la salud e integridad física y psicológica de los trabajadores, sin que ellos o ellas reciban a cambio una proporción justa del producto de su trabajo.

La historia vivida por obreras y obreros de Autotrim ha pasado por etapas muy variadas que han ido desde la demanda individual por atención médica,

<sup>12</sup> Andrés Peñaloza y otros, "Ensambladas a su mundo –las maquilas en la base geopolítica y económica de dominación–", México, D.F., 2001, versión mimeo.

hasta la organización internacional y el uso de los instrumentos establecidos por el TLCAN en el Acuerdo de Cooperación Laboral.

En 1992, trabajadores y trabajadoras de Autotrim de México empezaron a relacionar los problemas de salud padecidos por muchos de ellos y ellas con las características del proceso de trabajo. Las operaciones de costura para forrar los volantes y palancas para automóviles se llevan a cabo manualmente e implican la realización de movimientos repetitivos y la aplicación de fuerza manual. También se hace uso de pegamentos y solventes. La repetición de movimientos y la fuerza excesiva que tiene que aplicarse ocasiona serios daños en los tendones y músculos de las manos, brazos y cuello. El uso de pegamentos y solventes, sin la protección con el equipo adecuado, también causa problemas de salud como irritación de garganta y piel, problemas respiratorios, alergias y efectos en las mujeres embarazadas y sus bebés.

Estas condiciones son típicas de la industria maquiladora, que tiene una historia larga en Matamoros, aunque la instalación de empresas se acelerara después de la firma del TLCAN. Tamaulipas ocupa el tercer lugar en el número de empleos y de plantas instaladas en la maquila en el país, después de Chihuahua y Baja California. En los últimos años, se ha registrado un crecimiento de la industria maquiladora en las comunidades rurales, como ejidos y ranchos, en donde los salarios son más bajos y los gobiernos municipales ofrecen facilidades.

En 1994 estaban registradas 293 plantas en el estado de Tamaulipas, número que se elevó a 375 para el 2000, esto es, un incremento del 28 por ciento. En la ciudad de Matamoros el incremento fue de 33 por ciento, al pasar de 89 a 119 plantas establecidas. El empleo subió también, de 100,027 en 1994 a 181,150 a nivel estatal, un incremento del 81 por ciento. En Matamoros, creció en 72 por ciento, de 38,361 a 66,023.<sup>13</sup>

Las preocupaciones sobre las condiciones de trabajo en la industria maquiladora de Matamoros provocaron una investigación de la Universidad Autónoma Metropolitana, que realizó una encuesta detallada. Su informe pinta un cuadro preocupante de las maquiladoras en la ciudad y demuestra que las condiciones enfrentadas por los trabajadores de Autotrim no eran atípicas.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Aspectos económicos de Tamaulipas. Características de la Industria Maquiladora de Exportación. <http://www.inegi.gob.mx>

<sup>14</sup> Miriam Alfie C. y Luis H. Méndez B., *Maquilas y movimientos ambientalistas "Examen compartido"*, Matamoros, Tamps.-Brownsville, Texas, cap. 5, "Maquila, medio ambiente y salud", Editorial EON, S.A. de C.V., 1a. ed., verano de 2000. Proyecto de investigación auspiciado por la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

### Las condiciones en las maquiladoras de Matamoros

La encuesta refleja los cambios en la fuerza laboral que se han vivido en los últimos años. La falta de alternativas de empleo ha hecho que la maquila sea una de las pocas alternativas para las familias matamorenses. Según la encuesta, el 59 por ciento de las familias de Matamoros tienen de dos a cinco de sus miembros trabajando en una maquiladora.

La mayoría de trabajadores está compuesta por mujeres, característica de la industria maquiladora por muchos años que se ha ido modificando recientemente. La razón que comúnmente se aduce para explicar la composición femenina de la fuerza laboral, es que las mujeres son más aptas para realizar el ensamblaje de piezas pequeñas y trabajos minuciosos. El trabajo femenino se ha caracterizado más bien por los bajos salarios, las escasas o nulas prestaciones sociales y su inestabilidad. En sus inicios, la industria electrónica de Matamoros, empleaba a más del 90 por ciento de mujeres; hacia 1992 este porcentaje se redujo al 70 por ciento y las estadísticas recientes muestran que el 61 por ciento del empleo es femenino. Significa que hay ahora una mayor competencia en el mercado laboral entre hombres y mujeres, por lo que los varones están dispuestos a aceptar condiciones salariales más desventajosas que en pasado. Por otro lado, las tendencias generales de discriminación salarial de la mano de obra femenina se mantienen, esto es, que las mujeres ganan proporcionalmente menos salario por el mismo trabajo. En otras palabras, hay un deterioro real de las condiciones salariales y laborales para ambos géneros.

Otra tendencia es la contratación de personal cada vez más joven. La encuesta referida muestra que más del 40 por ciento de la fuerza laboral corresponde a jóvenes entre los 18 y 25 años. Los requerimientos académicos para solicitar empleo son muy altos, con un nivel promedio de secundaria. Empresas como Industrias Gobar requieren estudios de bachillerato para la contratación de personal.

Como ya se refirió, los salarios reales de la industria manufacturera nacional han caído en más del 12 por ciento desde 1993, dejando a muchos trabajadores en la pobreza. La encuesta de la UAM arrojó que en Matamoros sólo el 20 por ciento de los trabajadores de la maquila cuenta con salarios que rebasan los dos salarios mínimos, el límite establecido como la línea de pobreza en México. El poder adquisitivo también ha tendido a la baja. Los porcentajes reconocidos en las cifras oficiales se traducen en realidades cotidianas que para trabajadoras y trabajadores significan reducir el consumo,

extender las jornadas de trabajo o buscar ingresos alternativos. Como cuenta Antonia:

Trabajo en Modern Technology. Mi esposo me abandonó, tengo seis hijas, la mayor tiene 13 años. Mi jornada laboral es de 40 horas. Mi pago neto es de 396.50 pesos a la semana. Tengo que pagar la mensualidad de mi terreno, así que guardo 112.50 pesos cada semana... Mis hijas se quedan solas todo el día, no van a la escuela, la mayor se hace cargo de ellas. Cuando tengo oportunidad les compro zapatos y ropa usada. Casi no tengo muebles, sólo la estufa, una cama y una pequeña mesa. La comida no alcanza, la única manera en que puedo comprar leche, algo de fruta y a veces carne es cuando trabajo sábados, domingos y algún día entre semana tiempo extra, pero por tanto trabajar tengo a mis hijas muy descuidadas. A veces me desespero, no se qué hacer para salir de esta situación.

Las condiciones de trabajo son particularmente duras para las mujeres. La práctica de las pruebas de embarazo a las mujeres en los procesos de selección y contratación de personal en la industria maquiladora ha sido permanente desde hace más de 20 años. Esta situación no se modificó con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio. De manera ilegal, los empleadores exigen análisis de orina y sangre para evitar que las mujeres embarazadas puedan obtener el empleo. Cuando las mujeres se embarazan después durante los contratos cortos de prueba, son frecuentemente despedidas sin recibir la incapacidad por maternidad y la atención médica a las que tienen derecho de acuerdo con la ley.<sup>15</sup>

El acoso sexual a las mujeres sigue siendo considerado por los empresarios y los líderes sindicales como un problema personal y no como un asunto laboral, a pesar de estar sancionado legalmente. Las compañías no cuentan con ningún código de conducta que garantice mecanismos de atención, protección y resolución de casos de hostigamiento sexual; los sindicatos oficiales tampoco ofrecen apoyo a las mujeres en esta situación. Las mujeres sufren el acoso tanto de sus compañeros de trabajo como de los supervisores y personal administrativo. Por otro lado, la prostitución abierta o encubierta es una forma que han encontrado algunas trabajadoras para compensar los bajos salarios.

Por ejemplo, en la empresa Magnatek, se realiza una rifa semanalmente. Ésta consiste en la venta de boletos entre los trabajadores y principalmente

<sup>15</sup> Human Rights Watch, "A Job or Your Rights: Continued Sex Discrimination in Mexico's Maquiladora Sector", *Human Rights Watch Report*, diciembre de 1998. <http://www.hrw.org/reports98/women2/>

entre los empleados de confianza; el ganador tiene derecho a tener relaciones con la mujer rifada. Ella gana el monto reunido que alcanza hasta 2,500 pesos por una noche, es decir, unas cincuenta veces el salario mínimo. Por supuesto, el precio del boleto de la rifa está condicionado a la belleza y juventud de la mujer en cuestión.

Hay pocos servicios para las madres y padres trabajadores. Las guarderías son insuficientes, los solicitantes tienen que anotarse en listas de espera que duran hasta 2 años o más. Muchas madres de familia dejan a sus hijos en guarderías particulares, o en lugares informales de cuidado de niños con baja calificación, cuyo costo oscila entre 100 y 150 pesos semanales. La incorporación de las mujeres al mercado laboral de la maquila no las exime de las actividades y quehaceres domésticos, los que son realizados al regresar al hogar con lo que tienen que cubrir una doble jornada. Los salarios son insuficientes para pagar a una empleada doméstica y son pocos los hombres que contribuyen con estos trabajos.

Es común que las trabajadoras de la maquila realicen actividades económicas informales, como la venta de ropa y artículos usados en puestos y tianguis los fines de semana, la venta de cosméticos o artículos del hogar en sus minutos de descanso al interior de la empresa para complementar sus ingresos.

### Las condiciones de vida en las comunidades y en el empleo

El crecimiento espantoso y mal planeado de la industria maquiladora, en combinación con la expulsión de la población de zonas rurales pauperizadas, ha dejado grandes carencias de vivienda en la ciudad de Matamoros. El crecimiento anual de población en la ciudad de Matamoros de 1990 al 2000 fue del 3.2 por ciento, mayor que el del estado de Tamaulipas que fue del 2.1 por ciento y que el promedio nacional que fue de 1.9 por ciento.

La mayoría de los recién llegados viven en invasiones de tierras y predios abandonados que forman colonias populares improvisadas. En los últimos 6 años, se han establecido en la ciudad de Matamoros más de 30 colonias en la periferia. Según la encuesta de la UAM, sólo el 33 por ciento de la fuerza laboral de la maquila es de Matamoros. El resto proviene del interior de Tamaulipas, del centro y del sur del país, principalmente de los estados de Veracruz, San Luis Potosí y Chiapas. La combinación del crecimiento desordenado de los asentamientos humanos, con la falta de construcción en infraestructura urbana, la prioridad de la inversión pública hacia infraestructura orientada

a atraer inversión extranjera y el manejo irresponsable de los residuos y desechos industriales, dan por resultado la degradación social y comunitaria de la ciudad.

Con la introducción de los mecanismos de “flexibilización” del trabajo, la cantidad, calidad y ritmo de trabajo se ha intensificado también. El estado de Tamaulipas ha sido uno de los pioneros en la implementación de lo que se ha llamado “la nueva cultura laboral” que consiste en la sustitución de prestaciones sociales (como seguros de vida, cajas de ahorro, préstamos y becas para los trabajadores y sus hijos) por premios y bonos de asistencia, productividad y calidad. Éstos están condicionados al cumplimiento de cuotas que son muy altas y exigen grandes esfuerzos a trabajadores y trabajadoras, quienes obtienen bonos semanales que van de 20 a 50 pesos.

Los llamados Programas de Mejoramiento Continuo establecen metas de producción y de reducción de costos. Las condiciones para alcanzar los niveles de eficiencia estipulados, son la intensificación de los ritmos de trabajo, la prolongación de las jornadas, la reducción de los horarios de descanso e incluso que trabajadores y trabajadoras tengan que llevar parte del trabajo a domicilio.

En Autotrim, por ejemplo, anteriormente una línea de costura de volantes para automóviles estaba formada por seis personas, con una cuota de producción diaria por persona de 20 volantes, es decir, una producción al final de la línea de 120 piezas al día. Las trabajadoras realizaban operaciones completas de costuras. Ahora, las mismas seis personas realizan operaciones especializadas en línea y tienen que producir 152 volantes diarios –un aumento de casi 27 por ciento.

La prolongación de la jornada laboral es una práctica que se extiende cada vez más en la industria maquiladora; ésta se lleva a cabo mediante la sustitución de la jornada laboral de 40 a 48 horas semanales, y el trabajo de tiempo extra obligatorio. Otra modalidad ha sido la creación de los turnos cuarto y quinto, que ofrecen jornadas que inician con 4 horas los días jueves y 12 horas diarias los viernes, sábados y domingos. Ello evita a las empresas el pago de tiempo extra –cuando así les conviene– y mantiene el funcionamiento de las instalaciones las 24 horas del día. Estas jornadas son violatorias de la ley, pero resultan atractivas para los jóvenes, principalmente estudiantes, que de esta manera pueden combinar el estudio y el trabajo.

La alta rotación de personal es una característica del empleo en la industria maquiladora.<sup>16</sup> En Matamoros, el índice de rotación es más bajo en rela-

<sup>16</sup> Peñaloza, *op. cit.* En Tijuana el índice de rotación es más alto que el de contratación.

ción con el de otras ciudades, sin embargo, la contratación eventual<sup>17</sup> (3 meses) con renovaciones consecutivas impiden que trabajadores y trabajadoras acumulen antigüedad, lo que mantiene la inestabilidad en el empleo.

Las malas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y los problemas de contaminación ambiental, han sido los detonantes más significativos de la organización de resistencia y protestas de los y las trabajadoras de la maquila. La encuesta de la UAM documenta esta situación y arroja resultados preocupantes, pues cerca de 85,000 personas que laboran en maquila están empleadas en industrias que presentan algún riesgo para la salud. El 53 por ciento de las personas encuestadas reportó que utiliza productos químicos tóxicos tales como solventes, pegamentos, pinturas, adelgazadores, desengrasantes y soldadura. El 47 por ciento restante desconoce si los productos con los que trabaja son tóxicos.

El 60 por ciento de quienes laboran lo hace con agentes contaminantes en el ambiente –ruido, polvo, humos y vapores–, en tanto que el 83 por ciento indica que recibe equipo mínimo de seguridad, pero considera que éste es insuficiente para proteger su salud. El 92 por ciento reportó que las empresas cuentan con una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad pero que éstas no funcionan adecuadamente. El 61 por ciento de los trabajadores y las trabajadoras expresaron que sufren efectos sobre su salud por el trabajo que realizan.

Es difícil encontrar información oficial que documente adecuadamente los problemas de salud asociados al trabajo en la maquila e incluso hay un subregistro de enfermedades profesionales. Los médicos de las clínicas públicas de salud se niegan a extender las valoraciones correspondientes, debido a la renuencia de las empresas a pagar los costos que significa prevenir y reparar los problemas de salud.

<sup>17</sup> Como cuenta Marisela, trabajadora en una maquiladora, la inestabilidad en el empleo tiene consecuencias económicas y psicológicas para los trabajadores quienes se ven imposibilitados para planear su vida, además de vivir en constante estrés y tensión: “Estuve trabajando durante siete meses en Sunbeam Oster, maquiladora que produce controles para cobertores eléctricos y cojines térmicos. Cuando entré a trabajar me informaron que tenía que cumplir el periodo de 29 días de prueba. Durante ese tiempo yo me esforcé por llegar a tiempo y cumplir con la producción y respetar los horarios de descanso. Después me dieron un contrato de 3 meses. Cuando se me iba terminar mi contrato, no pude dormir desde una semana antes, el trabajo no era bueno pero lo necesitaba mucho. Anteriormente había trabajado en Autotrim y me había lesionado la mano; no me atrevía ni a ir al Seguro Social para que me dieran incapacidad, porque sabía que si la empresa se enteraba me iba a despedir. Aguanté todo lo que pude. Al cumplirse los 3 meses, me dijeron que me renovaban el contrato por otros tres meses más. Después tuve una falta y un reporte porque llegué 3 minutos tarde en un descanso, y al cumplirse el segundo contrato, me despidieron, solamente me dijeron que ya no me necesitaban más y que mi contrato había terminado. Otra vez ir al sindicato y empezar de nuevo en otra maquiladora.”

### La lucha Autotrim

Los problemas persistentes y generalizados de salud animó las primeras acciones emprendidas por los trabajadores de Autotrim, que fueron de carácter individual y consistieron en exponer sus problemas de salud a los empleadores de confianza. Ante la falta de una respuesta y después de varios meses de espera, organizaron una comisión para plantear el problema directamente a la gerencia. Los empresarios negaron que los padecimientos de salud estuvieran relacionados con el trabajo.

Se formaron comisiones que mantuvieron la exigencia a la empresa de proporcionar la información acerca de los químicos usados y solicitaron la reducción de las cuotas de producción. La reacción empresarial ante la insistencia organizada fue el despido de los más destacados. Como se verá más adelante, es justamente la amenaza de despido el mecanismo empresarial más eficaz para frenar la organización y demandas de los trabajadores.

En 1993, un grupo de 20 trabajadores lograron que la compañía y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) reconociera las enfermedades profesionales y otorgaran a las personas lesionadas las formas MT1. Se les proporcionaron incapacidades por accidentes de trabajo y el IMSS dio valoraciones que fueron de un 10 por ciento hasta un 60 por ciento de la compensación establecida por la ley, con lo que se sentó un precedente para el reconocimiento de los daños a la salud causados por el trabajo.

Hacia 1994, más de 150 trabajadores presentaban lesiones en las manos y empezaron a presentarse casos de malformaciones y defectos de nacimiento de los hijos de trabajadoras. La empresa y el Seguro Social se negaron otorgar más valoraciones, incapacidades y atención médica. Un testimonio anónimo comprueba que los riesgos de salud siguen en la planta:

Trabajé 2 años en el área de costura, me dañé mi mano y estuve un año incapacitada. Ahora estoy en el área de final, limpio el volante con un trapo empapado de Barsol para quitar las manchas de goma, aplico calor con una pistola para quitar arrugas. Mi cuota de producción es de 65 volantes por turno, pero sólo alcanzo a hacer 45; siento molestias al estirar la mano para tomar el volante, se me duermen fácilmente los dedos, me duele todo el brazo derecho, el cuello, la espalda. Tengo que tomar pastillas, a veces hasta cada 4 horas; no puedo hacer mis labores de casa, se me caen los objetos de la mano, tampoco puedo lavar la ropa, ni cargar cosas pesadas. Llego a la casa enojada, me siento una inútil. Me deprime mucho estar así, lloro mucho.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Citado en Miriam Alfie C. y Luis H. Méndez B., *op. cit.*

### El sindicalismo oficial y los intentos de organización independiente

Las comisiones organizadas por los trabajadores carecían de representación formal, pues la titularidad del contrato colectivo la detenta un sindicato afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). La CTM es la central sindical más grande del país y ha sido, por excelencia, la representante más conspicua del sindicalismo oficial desde hace más de seis décadas. La CTM, junto con otras centrales como la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) controlan la mayor parte de los sindicatos de la maquila en el país.

La forma más común de operar de estas centrales es la firma de un contrato colectivo antes de la apertura de las empresas (o bien una vez constituidas) sin ninguna consulta a quienes laboran. En general, estos contratos establecen los mínimos establecidos por la ley. Son un medio eficaz para impedir la organización autónoma de trabajadores y trabajadoras quienes, ante un contrato colectivo registrado por la autoridad laboral, tienen que disputar la titularidad y ganar un recuento público lo que, en los hechos, implica enfrentar el poderío de estas centrales, la fuerza de la empresa y la complacencia de las autoridades laborales.

Este sistema rige en Matamoros también. Para citar un ejemplo, en enero de 1998 las autoridades laborales, el sector empresarial y el Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales de Matamoros y de la Industria Maquiladora afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) firmaron un pacto a espaldas de los trabajadores en lo cual acordaron establecer un tope salarial para personal de nuevo ingreso que se fijó en 50 pesos diarios. Ello ha traído como consecuencia el despido de trabajadores y trabajadoras con mayor antigüedad y la contratación de nuevo personal con los salarios mínimos tope. La ganancia para los patrones está a la vista, ya que las diferencias salariales entre los trabajadores más antiguos y los de reciente ingreso pueden alcanzar hasta un 68 por ciento.

En el caso del personal obrero de Autotrim, el grupo organizado buscó el respaldo del delegado sindical de la CTM, sin éxito. Trabajadores y trabajadoras resolvieron destituirlo y nombrar a un trabajador de su confianza como su representante formal, es decir, dentro de la propia estructura de la central. Entre 1994 y 1995 fueron despedidos consecutivamente cinco delegados sindicales quienes demandaban la reducción de las cuotas de producción, la atención médica y las valoraciones médicas correspondientes.

En 1995, los trabajadores consiguieron una entrevista con el líder nacional de la CTM, Fidel Velázquez, quien les prometió resolver el problema y les

envió un médico a la planta para valorar a los trabajadores afectados, se sometieron a revisión sólo a unos cuantos trabajadores y su diagnóstico coincidió con el de los médicos de la planta: que trabajadores y trabajadoras estaban fingiendo enfermedades para no laborar y que tenían problemas de origen psicológico. Amparado en este dictamen, el comité ejecutivo del sindicato avaló las instrucciones de la empresa para que las personas afectadas continuaran trabajando y cubrieran las cuotas de producción, a riesgo de ser despedidos de no cumplirlas. Narra una trabajadora:

La planta contrató un médico para checar a todas las personas dañadas de las manos, explica. Cuando estaba en consulta con el doctor, me pidió que escribiera mi nombre en un papel con mi mano dañada, me pidió que le mostrara cómo me ponía el reloj, y me empezó a hacer muchas preguntas que me llenaron de indignación y coraje, preguntas como: ¿Cuándo se peina, cómo le hace? ¿Cómo se baña? ¿Cuándo se pone la ropa interior, cómo le hace? y otras de ese tipo para humillarme... Y su respuesta al final fue la siguiente; “Usted lo que debe de hacer es regresar y ponerse a trabajar, cuide su trabajo... piense en sus hijas”.<sup>19</sup>

Ante el fracaso por resolver el conflicto laboral a través del sindicato oficial, los trabajadores intentaron organizarse en forma independiente. Durante 1996, la estrategia consistió en reunirse y actuar con discreción para evitar el despido y posibilitar la consolidación de un núcleo al interior de la empresa. En ese periodo establecieron relaciones con una organización que ofrecía asesoría a los trabajadores: la Pastoral Juvenil Obrera. Se inició entonces un proceso más sistemático de organización a través del estudio y la investigación: se promovió el conocimiento de la Ley Federal del Trabajo y el contrato colectivo vigente, se realizó la defensa jurídica de los despedidos lo que permitió que éstos recibieran una indemnización del 100 por ciento, se allegaron información sobre las sustancias tóxicas, se ubicó la planta matriz y sus filiales y se investigaron los volúmenes de producción y los clientes de la empresa.

### Alianzas nacionales e internacionales

En octubre de 1996, los trabajadores de Autotrim fueron invitados a participar en la reunión anual de una organización trinacional llamada Coalición Pro Justicia en las Maquiladoras (CJM). Esta organización agrupa a expertos

<sup>19</sup> *Idem.*

en salud y seguridad, organizaciones religiosas, sindicatos locales y nacionales de Estados Unidos, México y Canadá, núcleos organizados de trabajadores de la maquila, organizaciones no gubernamentales, entre otras.

El contacto con esta gama de organizaciones ofreció al núcleo de trabajadores de Autotrim un amplio abanico de posibilidades de acción y de acceso a información. Empezaron la difusión internacional de su movimiento y obtuvieron la colaboración de los departamentos de salud de las universidades de Los Ángeles y de Berkeley, para analizar los productos químicos usados por la empresa. Iniciaron la investigación sobre las plantas filiales de Autotrim en otras ciudades del estado: Valle Hermoso, Control Ramírez y Ciudad Victoria.

Establecieron contacto con los trabajadores de Custom Trim de Valle Hermoso (de la misma empresa) e iniciaron un proyecto para formar una red de trabajadores de ambas filiales. A través del intercambio de información constataron que los problemas en materia de salud y seguridad en las dos filiales eran muy similares.

Con la mediación de la Coalición Pro Justicia en las Maquiladoras, establecieron contacto con la representación del Sindicato de Acero de Ontario, Canadá (Local 1090), titular del contrato colectivo de la planta matriz. En diciembre de 1996, los líderes sindicales canadienses visitaron México y mantuvieron reuniones con los trabajadores de Autotrim, Custom Trim Valle Hermoso y Control Ramírez.

El intercambio de información mostró las similitudes y los contrastes en las condiciones laborales de los dos países. Los sindicalistas canadienses les informaron a sus pares mexicanos que habían perdido alrededor del 60 por ciento del empleo por la movilización de las plantas a territorio mexicano. Por su cuenta, los trabajadores de Canadá se dieron cuenta de que sus ritmos de producción eran mucho menores y que obtenían salarios hasta 20 veces mayores que los mexicanos. Mientras los trabajadores de Canadá contaban con equipo de seguridad y sus lesiones eran valoradas como accidentes de trabajo, los obreros de Autotrim de México llevaban más de 4 años luchando por el reconocimiento de los riesgos y accidentes de trabajo.

Las revisiones de los contratos colectivos de Autotrim y Custom Trim abrieron una nueva etapa de acciones conjuntas. En 1997, trabajadores y trabajadoras de ambas empresas celebraron reuniones periódicas para presentar un proyecto para la revisión de algunas cláusulas. Además del incremento salarial y de las prestaciones, incluía la mejora de las condiciones de seguridad e higiene, la obligatoriedad de la empresa para informar sobre los productos químicos y la petición para que se proporcionara equipo de seguridad adecuado.

Quienes trabajaban en Custom Trim lograron que el líder sindical aceptara su participación en las negociaciones y que firmara el proyecto. La empresa no tomó éstas seriamente, por lo que trabajadores y trabajadoras solicitaron al sindicato emplazar a huelga, pero éste se negó. Independientemente de la decisión de los dirigentes del sindicato, realizaron un paro de labores de 5 días. La empresa respondió levantando una demanda contra los líderes del paro por daños y pérdidas por 75,000 dólares, lo que les obligó a proponer el levantamiento del paro a cambio del retiro de la demanda. La empresa no accedió y mantuvo a los trabajadores encerrados bajo llave en los patios de la empresa. Simultáneamente los obreros de Autotrim realizaron un paro de solidaridad.

El conflicto culminó con la intervención de las autoridades laborales y los dirigentes de la CTM, quienes habían firmado la revisión del contrato colectivo a espaldas de los trabajadores. Los paristas se vieron obligados a regresar a laborar, a pesar de que el conflicto fue ampliamente difundido por la CJM y recibió el apoyo de un gran número de organizaciones solidarias. Veintiocho de los organizadores fueron despedidos, quienes interpusieron una demanda y recibieron un fondo humanitario del Sindicato Canadiense del Acero.

Se decidió entonces emprender una campaña internacional que se denominó Empleo con Justicia. La acción se proponía ejercer presión para lograr la reinstalación de los despedidos, difundir los problemas de salud, higiene y seguridad de los trabajadores mexicanos y la retención del empleo para los trabajadores canadienses, que buscaban evitar el desplazamiento hacia México de las plazas de trabajo que aún conservaban.

Como parte de la campaña, un grupo de trabajadores de Custom Trim y Autotrim viajaron a Canadá en donde realizaron manifestaciones fuera de la empresa, llevaron a cabo conferencias de prensa y se entrevistaron con miembros del congreso.

La campaña internacional trajo nuevas reacciones de las empresas, ahora en los dos países. En México, quienes habían realizado la visita a Canadá fueron hostigados, perseguidos e incluso recibieron amenazas de muerte. Por su cuenta, la filial canadiense despidió a los trabajadores participantes en la campaña y, unos meses después, cerró la planta de Ontario y movió hacia México el resto de la producción y el empleo, lo que se llevó a cabo mediante la venta de la empresa a la estadounidense Breed Technologies. Este movimiento de capital dio fin a la relación de solidaridad internacional entre trabajadores, significó la derrota total de los trabajadores canadienses en sus intentos por retener el empleo y el debilitamiento del movimiento laboral de los trabajadores mexicanos de Autotrim y Custom Trim.

### Las comisiones de higiene y seguridad como alternativa de organización

La capacidad económica y política del capital transnacional para evitar la organización de trabajadores y trabajadoras, y para desplazarse a cualquier parte del mundo en busca de ventajas resultó una fuerza muy poderosa que no pudo ser desafiada por quienes en Custom Trim y Autotrim, incluso coordinados internacionalmente, se organizaban para resistir.

Sin embargo, en México se mantuvo un núcleo a través de redes sociales de solidaridad y amistad. Algunos acontecimientos los marcaron profundamente: la muerte de dos niños, hijos de los trabajadores, que nacieron con espina bífida, y de siete más que presentaron problemas respiratorios que los llevaron a la muerte al nacer. Para los trabajadores, el nexo entre estas muertes y las condiciones laborales al interior de la planta no estaba en duda.<sup>20</sup> Ello dio lugar a que el núcleo reiniciara la organización en torno a la salud y la seguridad dentro de la planta.

Antes no estaba tan consciente de lo que pasaba en la fábrica, pero hace un año, mi segundo hijo nació con problemas de anencefalia y murió, relata la madre de una de las víctimas. Me empezó a dar mucho coraje. Me preguntaba, ¿qué está pasando? Quince días después de esto, nació otra niña con problemas de anencefalia; en el último año van seis casos, dos de anencefalia, uno de hidrocefalia y tres con problemas en las vías respiratorias. También se han presentado mas de 10 casos de aborto. A partir de esto, he estado platicando con mis compañeros, hablándoles de lo que pasa. Me encabronan las injusticias que cometen conmigo y con mis compañeros, quiero hacer algo para prevenir que sigan fregando a mas gente... alguien tiene que frenar esto.<sup>21</sup>

La táctica consistió en formar parte de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad, conocer su funcionamiento e incidir en las políticas de la empresa. Se buscó la sustitución de las gomas tóxicas por otras a base de agua y se lograron algunos cambios que permitieron acrecentar la capacidad de negociación de los comisionados.

En 1998, 76 trabajadores con padecimientos en las manos fueron retirados del empleo e indemnizados al 100 por ciento; 50 de ellos eran parte del grupo organizado. A pesar de ello, las actividades en torno a la higiene y seguridad

<sup>20</sup> El peligro de los tóxicos en la planta Autotrim, y la relación entre éstos y las tragedias sufridas ahí están documentadas en la demanda oficial de los trabajadores ante el NAO: US NAO Public Submission 2000-2001, 30 de junio de 2000, <http://www.dol.gov/dol/ilab/public/media/reports/nao/Sub2000-01pt1.htm>

<sup>21</sup> *Idem.*

continuaron. A través de la capacitación en temas como ergonomía, toxicología y educación popular se formó un equipo de trabajadores, los que, a su vez, fungieron como entrenadores de otros trabajadores, tanto al interior de la planta como en comunidades y grupos de iglesia. La actuación fuera del marco de la empresa ha sido una estrategia alterna promovida por los trabajadores organizados de la maquila y los grupos de apoyo y asesoría, con el fin de evitar los despidos y sortear el temor de los trabajadores a las represalias.

En el establecimiento de las redes de trabajo con organizaciones y expertos en salud y seguridad, se ha combinado la formación técnica consistente en el conocimiento de sustancias tóxicas, sus efectos en la salud, las normas y leyes sanitarias y el funcionamiento de las dependencias, con contenidos sobre valores éticos, humanización del trabajo y el derecho a tener un lugar digno y saludable de trabajo.

La actuación en torno a los problemas de higiene y seguridad tiene resultados limitados en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de la maquila, pero ha sido una forma eficaz para mantener la cohesión de trabajadoras y trabajadores fuera y dentro de la empresa, logrando algunos cambios.

### Demandas legales a nivel nacional e internacional

En mayo de 1999 trabajadoras y trabajadores de Autotrim incursionaron en el campo legal a través de la investigación y los trámites para presentar una demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Local por daños a la salud. La demanda requería fundamentarse con diagnósticos médicos que certificaran el estado de cada una de las personas que ahí laboran, el grado de contacto individual con los tóxicos, la especificación de los mismos y el pago de honorarios de los abogados. Los estudios y los otros gastos implicaban altos costos que no pudieron solventar.

Como alternativa, exploraron la posibilidad de interponer una demanda ante la Oficina Nacional Administrativa (NAO), el cuerpo creado por los Acuerdos Paralelos de Cooperación Laboral del TLCAN. Con la asesoría de la Clínica de Derechos Humanos de la Universidad de St. Marys de Texas, se llevó a cabo un intenso trabajo de investigación y redacción que culminó con la formulación de una denuncia que fue presentada por los trabajadores de Custom Trim de Valle Hermoso y endosada por 22 organizaciones de México, Estados Unidos y Canadá, lo que le otorgó mayor fuerza y respaldo. En julio de 2000 la demanda fue sometida a la NAO.

Esta acción causó la irritación de los sectores empresariales y de los sindicatos oficiales, quienes reaccionaron a través de una campaña de desprestigio e intimidación hacia los trabajadores firmantes de la demanda y sus familias. Entre las críticas más relevantes, los empresarios resaltaron el apoyo de los grupos de Estados Unidos y Canadá y acusaron a los trabajadores de estar al servicio de intereses extranjeros. Es sorprendente que una empresa transnacional formule tal acusación y que ésta sea dirigida a los trabajadores del país en el que operan, por el solo hecho de exigir el cumplimiento de la ley ante las instancias establecidas para ello en un marco trinacional.

Trabajadoras y trabajadores intentaron neutralizar esta publicidad y difundieron el contenido de la demanda, por los medios a su alcance: volantes, comunicados de prensa, campañas por la red electrónica. Lograron la simpatía y apoyo de las comunidades locales pero tuvieron poco impacto y escasa solidaridad del sector sindical oficial mexicano. Es patente que el sindicalismo laboral nacional e internacional no ha considerado relevante al sector maquilador y que su fuerza es limitada frente al capital transnacional.

En agosto de 2000, mediante la gestión de la CJM, lograron la adhesión del presidente de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que es una de las centrales sindicales más poderosas de México. En diciembre de ese mismo año, se llevaron a cabo las audiencias en la Oficina Nacional Administrativa en San Antonio, Texas, en las que los trabajadores presentaron sus testimonios, en compañía de sus asesores expertos. La empresa y el gobierno no se presentaron oficialmente en las audiencias, pero con anticipación la empresa entregó a la NAO un paquete informativo de aproximadamente 1,000 hojas. La NAO realizó una visita a las instalaciones para verificar las condiciones de trabajo. En preparación a la visita, la empresa mandó realizar diversos arreglos, entregó equipo de seguridad a trabajadoras y trabajadores, ocultó los químicos e intimidó a quien pudo para evitar que hicieran denuncia durante el recorrido. La NAO también tuvo reuniones con los líderes sindicales y funcionarios locales de gobierno.

Finalmente, el 6 de abril de 2001, la NAO emitió su reporte. La investigación consideró que las inspecciones y verificaciones de salud y seguridad realizadas por las agencias del gobierno mexicano en las plantas de Autotrim y Custom Trim presentaban deficiencias. Encontraron omisiones en la realización de pruebas y monitoreos pertinentes, fallas en la conducción de las inspecciones, omisión de problemas ergonómicos y anomalías en los diagnósticos de enfermedades profesionales, lesiones físicas y problemas psicológicos.

Este reporte también confirmó la falta de respuesta de las dependencias gubernamentales ante las diversas solicitudes de inspección por parte de los trabajadores y la inconsistencia de las autoridades del gobierno mexicano en el cumplimiento de las obligaciones contraídas bajo los Acuerdos Paralelos de Cooperación Laboral. El reporte determinó la posibilidad de aplicar sanciones económicas contra el gobierno de México, de conformidad con lo estipulado en el Acuerdo Paralelo, en el caso de que persistan las violaciones a las leyes de salud y seguridad.

Para trabajadores y trabajadoras de Custom Trim y Autotrim, la resolución de la NAO fue una buena noticia pues les otorgó la razón. La decisión de la NAO tiene sobre todo un valor político en la medida en que confronta las resistencias de la empresa para reconocer y atender los problemas de salud, higiene y seguridad. Plantea también el seguimiento al problema y deja abiertas las puertas a una intervención futura en la medida en que la empresa y el gobierno mexicano incumplan con la legislación al respecto, incluyendo las sanciones económicas.

Sin embargo, es un triunfo parcial, pues deja intocado el derecho de trabajadoras y trabajadores a organizarse y, con ello, la posibilidad de contar con el reconocimiento legal para continuar la defensa legítima de sus intereses. Como la narración de los hechos lo demuestra, cada movilización para hacer valer la ley, les ha implicado un nuevo esfuerzo organizativo, la pérdida de sus dirigentes mediante el despido y, con ello, su entrenamiento y la adquisición de conciencia. Si bien la resolución de la NAO sienta un precedente importante en el uso de los resquicios legales que otorga el acuerdo laboral paralelo, también pone al descubierto lo extremadamente limitado de este instrumento. Al restringirse únicamente a tres aspectos (trabajo infantil, pago de salario mínimo y asuntos relativos a la higiene y la seguridad), el acuerdo laboral resulta claramente insuficiente para regular el comportamiento abusivo del capital transnacional. En un contexto global, la pequeña victoria de los trabajadores de Autotrim es insuficiente por sí sola para alcanzar transformaciones de fondo.

## Conclusión

La maquila se ha convertido en el modelo de industrialización del país y ha sido retomado por el nuevo régimen como uno de los ejes fundamentales de su estrategia económica. No cabe duda que el sector se ha expandido mucho con las políticas neoliberales, a pesar de la caída derivada de la recesión en

Estados Unidos. Sin embargo, el crecimiento espectacular de la maquila no encuentra correspondencia con los salarios y la capacidad de compra de trabajadores y trabajadoras. Tampoco han mejorado sus condiciones de trabajo, y los empleos que se han creado son precarios y de mala calidad. Las regiones, ciudades y localidades en donde se han instalado las nuevas empresas maquiladoras enfrentan graves problemas ambientales y sociales; las economías regionales no se han reactivado ni tampoco se han fortalecido las cadenas productivas o comerciales que podrían estar asociadas con estas industrias.

La experiencia de los trabajadores de Autotrim ofrece la cara humana de muchos de estos problemas. Se exponen claramente las condiciones difíciles –y hasta peligrosas– del trabajo. También hacen evidentes los obstáculos tremendos que enfrentan trabajadores y trabajadoras cuando intentan defenderse por medio de la acción colectiva. De la empresa, sufren despidos, hostigamiento y amenazas. De los líderes sindicales oficiales, enfrentan su corrupción y colusión con la empresa. De las autoridades gubernamentales encargadas de aplicar las leyes laborales, padecen una falta de cumplimiento y, en ocasiones, la complicidad con las conductas ilegales de los empresarios.

También quedan al descubierto las limitaciones de los Acuerdos Paralelos de Cooperación Laboral del TLCAN. Aunque la NAO emitió un fallo a favor de quienes laboran en Autotrim y Custom Trim, éste no asegura un creciente respeto a los derechos laborales en México.

El caso de Autotrim y Custom Trim revela que eran correctas las advertencias de los opositores del TLCAN, en el sentido de que este acuerdo implicaría una tendencia a la baja de las condiciones laborales de los tres países: cierre de fuentes de empleo en Canadá y Estados Unidos; generación de empleos precarios y de mala calidad en México; deterioro de las condiciones laborales y poco o nulo efecto de arrastre en la economía mexicana.

Para contrarrestar estas tendencias, se requieren políticas distintas a nivel nacional e internacional. En México, se requiere una reforma profunda de las prácticas sindicales y de las leyes laborales, las que mantienen un régimen corporativo que favorece un sindicalismo anquilosado y corrupto y una actitud abusiva de las empresas. Los acuerdos internacionales deben establecer estándares laborales que garanticen los derechos colectivos de los trabajadores y que favorezcan las tendencias “hacia arriba” de las condiciones laborales. Es necesario introducir requisitos de desempeño a las empresas transnacionales, evitar el doble estándar y tomar como piso las condiciones laborales más ventajosas para quienes laboran y no a la inversa como ahora ocurre. Si los acuerdos comerciales son (o deberían ser) un medio para mejo-

rar las economías de los países que los suscriben, deben reflejarse en las condiciones de vida de trabajadoras y trabajadores. Se tienen que explicitar los estándares esperados, tomar medidas claras para llegar a ellos y reforzar los mecanismos de regulación y sanción para garantizar su cumplimiento. Las sanciones de tipo económico deben recaer directamente en los empresarios que transgreden las leyes y no sólo en los gobiernos. A 8 años de experiencia del TLCAN es evidente que los aspectos laborales y ambientales no son “colaterales”, sino que son parte sustancial de las relaciones económicas y, como tales, deben ser parte del texto mismo de los tratados comerciales.

De cara a los futuros acuerdos comerciales, en particular del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), habría que reconocer que la gran movilidad del capital es un escollo enorme para que los trabajadores puedan acceder a mejores condiciones de trabajo y de vida. Se quebranta la posibilidad de equilibrar los factores de la producción y se anulan –legal o ilegalmente– los procedimientos jurídicos con los que cuenta la fuerza laboral para hacer valer sus derechos. Esta característica deberá ser correctamente aquilatada en el nuevo acuerdo y tomar las medidas necesarias.

Por su cuenta, los movimientos por los derechos laborales empiezan a transnacionalizarse, como lo muestra el caso de Custom Trim y Autotrim. Este fenómeno ha comenzado a generalizarse en muchas esferas de la lucha social. La cooperación entre los trabajadores mexicanos y sus contrapartes canadienses no produjo el resultado esperado, pero significó una nueva presión a la empresa transnacional y mostró el camino para establecer alianzas internacionales. Una mayor coordinación entre sindicatos es la única respuesta eficaz a la movilidad del capital. La Coalición Pro Justicia en las Maquiladoras, una alianza trinacional, dio a la lucha local de los trabajadores de Autotrim una difusión internacional, lo cual propició una solidaridad importante y poderosa.

Para los países latinoamericanos y caribeños, que discuten actualmente su entrada al ALCA, la experiencia de Autotrim y la historia de las maquiladoras en México ofrecen advertencias y lecciones importantes. La industria maquiladora de exportación no puede constituirse como la alternativa de crecimiento económico y de generación de empleo. No propicia ni favorece el desarrollo regional, no tiene arrastre en las cadenas productivas, no reactiva la economía nacional, y el empleo que genera es inestable, precario y de mala calidad. Si se busca mejorar los niveles de vida de la mayoría de la población, hay que establecer otro modelo de industrialización. Hay que reforzar el poder de los trabajadores para contraponerlo al creciente poder de las empresas transnacionales.